

# DUALE AUSBILDUNG 2020

19 FRAGEN & 19 ANTWORTEN

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19

HERAUSGEGEBEN VON  
CHRISTINE HENRY-HUTHMACHER UND ELISABETH HOFFMANN



Konrad  
Adenauer  
Stiftung

## INHALT

- 3 | ELISABETH HOFFMANN | CHRISTINE HENRY-HUTHMACHER**  
*Vorwort*

- 5 | FRIEDRICH HUBERT ESSER**  
*Zukunft beruflicher Bildung: Ein „Selbstläufer“?*

### **Leistungsträger der Zukunft**

- 9 | KLAUS HURRELMANN | MICHAEL SOMMER**  
*Welche Zukunftserwartungen haben junge Menschen in Deutschland? – Die Ergebnisse der McDonald’s Ausbildungsstudie*

- 13 | ERIK ALBRECHT | KLAUS HURRELMANN**  
*Ausbildung, Beruf, Karriere: Wie „tickt“ die neue Generation? – Die kühnen Vorstellungen der Generation Y*

### **Made in Germany: Qualität hat ihren Preis**

- 19 | GERHARD BOSCH**  
*Fachkräfte – Das Geheimnis deutscher Wettbewerbsfähigkeit?*

- 22 | STEFAN SELL**  
*Wie sieht der Fachkräftebedarf bis 2030 aus?*

- 28 | HANS PETER WOLLSEIFER**  
*Warum brauchen wir den Meisterbrief?*

- 31 | WILHELM SCHRÖDER**  
*Berufsschulen in Not: Wie kann der Lehrermangel an Berufsschulen beseitigt werden?*

- 39 | ACHIM DERCKS**  
*Was sind die größten Ausbildungshemmnisse und wie kann ihnen begegnet werden?*

- 42 | PETER CLEVER**  
*Wie kann der Fachkräftebedarf der Wirtschaft gesichert werden?*

### **Für Leistungsstarke und Spätstarter: Das erstaunliche pädagogische Potenzial beruflicher Bildung**

- 47 | ELKE HANNACK**  
*Berufliche und hochschulische Bildung als konkurrierende Konzepte?*

- 51 | ANNE DREIER**  
*Trialer Studiengang – ein Zukunftsmodell?*

- 53 | THOMAS HISSEL**  
*Wie gelingt ein Karriereweg für Studienabbrecher zum Facharbeiter?*

- 56 | ELISABETH HOFFMANN | RALF NUGLISCH**  
*Wie können Jugendliche mit vielen Risikofaktoren in eine duale Ausbildung integriert werden?*

- 61 | AXEL PLÜNNECKE**  
*Lohnt sich der Berufsstart mit einer dualen Ausbildung auch finanziell?*

### **Gestaltungsaufgabe: Wirtschaft 4.0**

- 65 | HANS-JÜRGEN URBAN**  
*Beruflichkeit – ein Ansatz zur Gestaltung von Industrie 4.0?*

- 71 | HARTMUT HIRSCH-KREINSEN**  
*Welche Konsequenzen hat Industrie 4.0 für die Arbeitswelt?*

### **Stärkung Beruflicher Bildung als Chance für Europas Jugend**

- 74 | REGINA FLAKE | DIRK WERNER**  
*Wie attraktiv ist eine Ausbildung im europäischen Vergleich?*

- 78 | KLAUS FAHLE**  
*Duale Ausbildung – ein Modell für Europa?*

- 81 | UTE HIPFACH-SCHNEIDER**  
*„Berufliche Bildung“ – eine internationale Tendenz im tertiären Bildungsbereich?*



## VORWORT

Im Frühjahr dieses Jahres besuchte Tim Cook (Vorstandsvorsitzender von Apple) einen schwäbischen Glashersteller, der Glas für die Apple-Firmenzentrale und die siebzig Applestores auf der ganzen Welt herstellt. Zum Abschied rief er den Mitarbeitern zu: „Ihr seid die Besten auf der Welt!“ Was ist die Grundlage dieses Erfolgs? In Deutschland gilt die duale Berufsausbildung, die zuverlässig sehr gut qualifizierte Fachkräfte für den Arbeitsmarkt ausbildet, als das eigentliche Geheimnis für die hohe Qualität von Produkten und Dienstleistungen im globalen Wettbewerb.

Einer der Erfolgsindikatoren dualer Berufsausbildung ist die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, die so auf die immer komplexer werdenden Anforderungen an Fachkräfte ausgerichtet wird, wichtig gerade auch in Zeiten raschen technologischen Wandels. Für die Implementierung des deutschen Modells der dualen Berufsausbildung in andere Länder ist die enge Beteiligung der Sozialpartner unverzichtbar.

In der Bildungsdiskussion, die darauf zielt, Heranwachsende unter Zuhilfenahme von Psychologie und Hirnforschung zu immer besseren kognitiven Leistungen anzuspornen, bleibt das pädagogische Potential dualer Ausbildung mit ihrem alternativen Zugang zum Wissenserwerb im Hintergrund. Aber die Attraktivität des nicht ausschließlich theoretisch vermittelten Wissens, das für den Arbeitsmarkt qualifiziert, wird zunehmend auch von jungen Menschen mit Studienberechtigung entdeckt: Hierzu gehören ca. 25 Prozent der Ausbildungsstarter und eine steigende Zahl von Studienumsteigern.

Und die Zukunftsperspektive für Arbeitskräfte mit beruflicher Bildung? Mittelfristig werden Fachkräfte (nicht nur in MINT) in vielen Bereichen Mangelware sein während sich bereits heute mit zunehmender Dynamik ein Akademikerüberhang entwickelt. Zudem werden Arbeitskräfte, die auf die berufliche Erstausbildung noch eine Aufstiegsfortbildung „draufgesattelt“ haben, seltener arbeitslos als Akademiker. Nach Berechnungen des IAB liegt die Arbeitslosenquote von Erwerbstätigen mit Techniker- oder Meisterabschluss (2,1 Prozent) unter der Erwerbslosenquote akademisch Qualifizierter (2,5 Prozent).

Zudem erweist sich eine berufliche Ausbildung gerade im Zeitalter ungezählter Projekte für „school-dropouts“ nicht selten als Motor sozialer Integration via erfolgreich bewältigter Berufsausbildung. Zwar bietet der segmentierte Ausbildungsplatzmarkt für Spätstarter nur begrenzte Auswahlmöglichkeiten, doch liegt in der Erfahrung „echter Betrieblichkeit“ eine starke Motivation, die sich immer wieder als unentbehrlich für den Ausbildungserfolg erweist.

Dennoch gibt es Anzeichen, dass die duale Ausbildung, die nicht nur wirtschaftlich, sondern auch in Bezug auf Bildungserfolg und soziale Integration ein echter Schatz ist, ihren Selbstläufer-Status zu verlieren droht. Ihre unauffällige Effizienz bedarf der expliziten Wertschätzung und Förderung seitens der Politik. Auch benötigt sie ein „Update“, wenn sie auch in Zukunft junge Menschen gewinnen möchte. Demografischer Wandel gepaart mit hoher Studierneigung, eine nicht selten mangelhafte Ausstattung von Berufsschulen mit Personal und Lernmitteln des digitalen Zeitalters, aber auch Passungsprobleme sowie „schwarze Schafe“ unter den Ausbildungsbetrieben setzen die duale Ausbildung unter Druck. Ihre Achillesferse ist die mangelnde Attraktivität für viele junge Menschen und deren Eltern, die die arbeitsmarktlichen Vorzüge zwar sehen, aber von einem Studium größere Selbstverwirklichungsmöglichkeiten, eine bessere Bezahlung und transparente Karrierewege erwarten.

Attraktive Berufsschulen, transparente, erweiterte Karrierewege und eine bessere Bezahlung in vielen Branchen gelten als Schritte auf dem Weg einer erhöhten Attraktivität beruflicher Bildung. Eine wichtige Rolle werden Konzepte der Höheren Berufsbildung spielen, wie sie z. B. mit Dualen/Trialen Studiengängen bereits verwirklicht werden. Sie kommen dem Wunsch der jungen Generation nach lebenslangen beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten entgegen. Auch im internationalen Bereich ist eine wachsende berufspraktische Ausdifferenzierung tertiärer Bildungsprogramme zu beobachten, wobei insgesamt darauf geachtet werden muss, dass die gestaltende Rolle der Betriebe, die der beste Garant für Employability zu sein scheint, nicht verloren geht.

Gerade im Zuge der Entwicklung hin zu Industrie 4.0 wird die Rolle von Wissen, das nicht ausschließlich theoretisch erworben wurde, sondern auch auf Erfahrungslernen vor Ort beruht, an Wichtigkeit noch zunehmen um immer komplexer werdende Arbeitsabläufe zu bewältigen. Die sorgfältige und umfassende Ausbildung von Fachkräften, die selbständig und schnell Entscheidungen zu treffen vermögen, wird deshalb noch mehr als bisher an Bedeutung gewinnen. Eng gekoppelt an die Berufsbildung ist die Arbeitsorganisation in Unternehmen. Die Frage, wie junge Menschen qualifiziert werden, wird nicht durch die technologische Entwicklung gelöst, sondern ist eine Gestaltungsaufgabe für Wirtschaft, Sozialpartner und Politik. Im Zeitalter der Chancengerechtigkeit bietet eine Berufsausbildung, die junge Menschen „breit aufstellt“ und zu eigenen Entscheidungen im Arbeitsprozess befähigt, unbestreitbare Vorteile gegenüber der angelsächsischen, durch eine Supervisor-Kultur geprägte Arbeitsorganisation.

Die internationale Aufmerksamkeit für die duale Ausbildung bedarf der begleitenden Gestaltung angesichts einer paradoxen Entwicklung: Während einige EU-Länder von dem deutschen Modell der dualen Berufsausbildung lernen möchten, bestehen auf der administrativen EU-Ebene auch gegenläufige Tendenzen, wie es sich an der Diskussion um die Abschaffung des Meisterbriefes zeigt, der nicht nur als Garant für Qualität, sondern auch als Hemmnis von Wettbewerbsfähigkeit beurteilt werden kann.

Es ist an der Zeit nach dem Motto „Klappern gehört zum Handwerk“ die berufliche Bildung stärker in den Fokus bildungspolitischer Diskussionen zu stellen und in einer vernetzten Aktion an ihrer Zukunftsfähigkeit zu arbeiten. Diese Publikation möchte dazu beitragen, Unternehmen, Sozialpartner und Politik zu ermutigen, den durch die Allianz für Aus- und Weiterbildung geschaffenen Weg in die Zukunft weiter auszubauen.

## ZUKUNFT BERUFLICHER BILDUNG: EIN „SELBSTLÄUFER“?

Die duale Berufsausbildung ist in Deutschland immer noch der bedeutendste Bildungsweg für die heranwachsende Generation. Nach wie vor beginnen deutlich mehr als die Hälfte (55,7 Prozent im Jahr 2012) (BIBB, 2014, S. 142) der relevanten Altersgruppen der Wohnbevölkerung eine duale Ausbildung. Allerdings gibt die aktuelle Entwicklung in der beruflichen Bildung Anlass zur Sorge und lenkt den Blick auf Herausforderungen, denen sich Politik und Wirtschaft stellen müssen, wenn das deutsche System der Berufsausbildung weiterhin zukunftsfähig sein soll. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und damit auch die Zahl der Auszubildenden sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen. So ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von rund 625.000 im Jahr 2007 auf rund 530.000 im Jahr 2013 gesunken (BIBB, 2014, S. 31). Da in den vergangenen Jahren auch die Schulabgängerzahlen deutlich zurückgegangen sind, sind die geringeren Neuabschlusszahlen in der beruflichen Ausbildung zu einem erheblichen Teil auf demografische Gründe zurückzuführen und wären deshalb per se nicht schon ein Problem. Allerdings ist auf drei Aspekte aufmerksam zu machen, die für die berufliche Bildung enorme Herausforderungen darstellen. Hier sind zum einen die stark gestiegenen Zahlen für Studienanfänger/-innen an deutschen Hochschulen zu nennen. Zum anderen ist auf erhebliche Mismatch-Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt hinzuweisen. Immer mehr Betriebe können ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen. Gleichzeitig gehen aber viele Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz – trotz des demografisch bedingten Rückgangs der Nachfrage – leer aus. Dazu zeichnet sich bereits jetzt gerade im Facharbeiter- bzw. Gesellen-Bereich unterschiedlicher Branchen ein Fachkräftemangel ab. In diesem Beitrag sollen diese Problemlagen und Herausforderungen für die berufliche Bildung näher beschrieben und mögliche Handlungsoptionen aufgezeigt werden.

### Anhaltende Bildungsexpansion

In den letzten Jahren hat es ein deutlich gestiegenes Interesse am Erwerb einer Studienberechtigung und an einem Studium gegeben. Nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes erwirbt bereits mehr als

jede/-r Zweite eine allgemeine oder Fachhochschulreife. 2013 konnten die deutschen Hochschulen mehr als eine halbe Million Studienanfänger/-innen verzeichnen. Obwohl viele Studienberechtigte sich auch für eine berufliche Ausbildung interessieren – rund jede/-r vierte Auszubildende mit neuem Ausbildungsvertrag verfügte im Jahr 2012 über eine Studienberechtigung (BIBB, 2014, S. 152) –, stellt der Aufwuchs bei den Studienberechtigten die duale Ausbildung vor erhebliche Herausforderungen. Studienberechtigte verfügen über mehr Handlungsoptionen zur Gestaltung ihres beruflichen Bildungsweges als Jugendliche mit Haupt- oder Realschulabschluss. Für die duale Berufsausbildung bedeutet dies eine Verstärkung des Wettbewerbs zur Hochschule und zu anderen Bildungsgängen. Eine zukunftsorientierte duale Berufsausbildung muss deshalb leistungsstärkeren Jugendlichen ähnlich attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen wie schulische und hochschulische Bildungsgänge.

### Mismatch- bzw. Passungsprobleme nehmen weiter zu

Der Ausbildungsstellenmarkt ist neben einem Rückgang der Neuabschlusszahlen durch eine steigende Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze und gleichzeitig eine hohe Zahl von erfolglosen Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz gekennzeichnet. Nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit sind die unbesetzten Ausbildungsplätze 2014 gegenüber dem Vorjahr nochmal um 10 Prozent auf rund 37.000 Plätze gestiegen. Jeder dritte Ausbildungsbetrieb konnte bereits 2011 zumindest teilweise seine angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen (Troltsch/Gerhards/Mohr, 2012). Demgegenüber stehen 2014 rund 81.000 Personen, die einen Ausbildungsplatz gesucht haben und leer ausgegangen sind. Hiervon sind rund 21.000 Personen unversorgt und ohne Alternative. Rund 61.000 befinden sich zwar in einer Alternative (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Praktikum, Einstiegsqualifizierung), halten jedoch ihren Wunsch auf Vermittlung in eine Lehrstelle ausdrücklich weiterhin aufrecht. Trotz einer hohen Zahl frei bleibender Ausbildungsplätze kann also gleichzeitig ein großer Teil der Nachfrage nach Ausbildung nicht befriedigt werden.

Der Ausbildungsstellenmarkt ist zunehmend durch diese Mismatch- oder Passungsprobleme gekennzeichnet: In hohem Maße treten gleichzeitig Besetzungsprobleme für die Betriebe wie auch Versorgungsprobleme für die Jugendlichen auf (Matthes u.a., 2014). Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeigen, dass sich Besetzungsprobleme für die Betriebe und Versorgungsprobleme für die Jugendlichen sehr deutlich nach Ausbildungsberufen unterscheiden (Matthes u.a., 2014, S. 4). Besondere Probleme für die Betriebe, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen, gibt es vor allem bei Berufen in der Gastronomie (Restaurantfachmann/-frau) oder im Lebensmittelhandwerk (Fleischer/-in, Bäcker/-in). Besondere Versorgungsprobleme, und damit hohe Hürden für die Jugendlichen, gibt es z. B. bei den Berufen Raumausstatter/-in, Bürokaufmann/-frau sowie Mediengestalter/-in. Das sehr unterschiedliche Verhältnis von Angebot und Nachfrage in einzelnen Berufen macht deutlich, dass die beruflichen Wünsche der Jugendlichen und der Bedarf der Betriebe häufig auseinanderklaffen.

### **Drohender Mangel an Fachkräften mit beruflicher Ausbildung**

Trotz zunehmenden Andrangs an die Hochschulen, steigender Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt und sinkender Zahlen von Auszubildenden kommen Projektionen zum Fachkräfteangebot und -bedarf zum Ergebnis, dass die über eine Berufsausbildung vermittelten Qualifikationen auch in Zukunft von der Wirtschaft dringend gebraucht werden (Maier u.a., 2014). Nach mittelfristigen Projektionen des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird die Zahl der Erwerbspersonen insgesamt zwischen 2012 und 2030 um rund 2,1 Millionen Personen auf ca. 41,78 Millionen zurückgehen. Allerdings fallen die Entwicklungen nach Qualifikationsstufen sehr unterschiedlich aus. So werden 10,46 Millionen Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung aus dem Beschäftigungssystem aussteigen, denen nur ein Neuangebot von 7,55 Millionen gegenübersteht. Dagegen wird mit 4,77 Millionen Personen das Neuangebot an Akademikern höher sein als die Zahl derjenigen, die das Beschäftigungssystem verlassen werden (3,1 Millionen).

Für Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist deshalb mittelfristig zu erwarten, dass es für die Unternehmen zunehmend zu Engpässen in der Deckung des Fachkräftebedarfs kommen wird. Demgegenüber ist nicht sicher, ob die Zunahme im tertiären Bereich wie in der Vergangenheit vom Beschäftigungssystem auch tatsächlich absorbiert werden wird. Wirtschaft und Gesellschaft sollten insofern ein hohes Interesse daran haben, dass das System der dualen Berufsausbildung seine Leistungsfähigkeit erhält und auch in Zukunft eine bedarfsgerechte Qualifizierung sichergestellt wird.

### **Konsequenzen mit Blick auf die Zukunft**

Als Antwort auf diese Herausforderungen und als Beitrag zur Stärkung der Zukunftsfähigkeit der beruflichen Bildung geht es im Wesentlichen um zwei Maßnahmenkomplexe. Zum einen sind Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung zu entwickeln. Dies gilt dabei generell im Hinblick auf die Zielgruppe der Studienberechtigten bzw. besonders leistungsstarken Jugendlichen. Dies gilt aber auch speziell für bestimmte Ausbildungsberufe, bei denen die Betriebe heute in besonderer Weise mit Besetzungsschwierigkeiten zu kämpfen haben. Zum anderen sind zur Vermeidung eines Fachkräftemangels vorhandene Bildungspotenziale besser auszuschöpfen. Es geht darum, auch den Jugendlichen eine Chance zu geben, die bisher von den Betrieben nicht als primäre Zielgruppe bei der Rekrutierung von Auszubildenden betrachtet wurden.

### **Attraktivität der beruflichen Ausbildung weiter steigern**

Ansatzpunkte für eine Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung lassen sich danach unterscheiden, ob sie sich eher an die Betriebe richten oder die Gestaltung des Systems der beruflichen Ausbildung betreffen. Betrachtet man zunächst die Betriebsebene, so können Unternehmen ihre Chancen zur Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden dadurch erhöhen, dass sie eine hohe Ausbildungsqualität und darüber hinaus nach Abschluss einer Ausbildung gute Arbeitsbedingun-

gen und Karrieremöglichkeiten anbieten. Eine Herausforderung ist dies zunächst für die Berufe, die von Besetzungsproblemen besonders betroffen sind. Diese Berufe bieten häufig Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, auf die sich viele Jugendliche nicht einlassen wollen, zudem ist häufig auch das Lohnniveau vergleichsweise niedrig. Betriebe, die in solchen Berufen ausbilden, müssen an den entscheidenden Stellschrauben drehen, wenn ihnen in Zukunft der Nachwuchs nicht komplett ausgehen soll.

Über die besonders betroffenen Berufe und Betriebe hinaus muss sich allerdings die gesamte berufliche Bildung der Herausforderung eines Vergleichs von Einkommens- und Karriereperspektiven mit der Hochschulbildung stellen. So liegen die Verdienste und Lebenseinkommen von Hochschulabsolventen deutlich über denen von Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (Schmillen/Stüber, 2014). Dies gilt auch, wenn Bildungsrenditen berechnet werden, also z. B. das entgangene Einkommen während eines Studiums gegenüber dem höheren Einkommen aufgerechnet wird (Anger/Plünnecke/Schmidt, 2010). Zwar vermindern sich die Verdienstdifferenzen zwischen Personen mit beruflicher Ausbildung und mit Hochschulbildung beträchtlich, wenn für die berufliche Ausbildung nur Personen mit Abitur oder mit einem Fortbildungsabschluss berücksichtigt werden (Hall, 2013), doch bleiben Differenzen erhalten. Insofern muss sich auch die berufliche Bildung insgesamt um attraktive Einkommens- und Karriereperspektiven bemühen, wenn sie besonders leistungsfähige Nachwuchskräfte ansprechen will.

Neben den Betrieben, die gute Ausbildungsbedingungen und berufliche Perspektiven bieten müssen, muss sich auch das System der beruflichen Bildung selbst auf die veränderten Rahmenbedingungen einstellen. Hier sind vor allem folgende Aspekte zu nennen:

- An allen allgemeinbildenden Schulen sollte verbindlich eine frühzeitige Berufsorientierung durchgeführt werden. Abiturienten sollten neben einer umfassenden Studienorientierung auch eine umfassende Berufsorientierung erhalten, in der sie über das gesamte Berufswahlspektrum und die spezifischen Möglichkeiten der beruflichen Bildung informiert werden.

- Berufliche Aus- und Fortbildung sind stärker zu verzahnen, um besonders leistungsfähigen Nachwuchskräften schnellere und direktere Karrierewege zu eröffnen.

- Duale Berufsausbildung und Fortbildung sollten als Einheit gesehen und als gleichwertiger beruflicher Bildungsweg gegenüber einem Hochschulstudium herausgestellt werden. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) bietet hierzu eine gute Grundlage.

Mit den entsprechenden Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung könnten auch Studiaussteiger/-innen angesprochen werden, deren Zahl aufgrund des Andrangs an die Hochschulen noch zunehmen wird.

### **Alle Bildungspotenziale ausschöpfen**

Ein großer Teil der Jugendlichen bleibt bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz weiterhin erfolglos. In der Gruppe der 20- bis 34-Jährigen beträgt der Anteil der Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung trotz eines Rückgangs in den vergangenen Jahren immer noch rund 13 Prozent. Betrachtet man nur die Gruppe der Personen mit einem Hauptschulabschluss, so bleibt rund ein Drittel ohne einen anerkannten Berufsabschluss (BIBB, 2014, S. 286). Diese Zahlen machen deutlich, dass noch ein erhebliches Potenzial erschlossen werden kann und muss, um den drohenden Fachkräftemangel zu vermeiden. Eine Senkung des Anteils von Ungelernten käme dabei nicht nur den Betrieben und der Gesellschaft zugute, sondern wäre auch ein Beitrag für mehr Chancengerechtigkeit.

In jüngster Zeit wird ausgehend von Forderungen der UNESCO über die Umsetzung von Möglichkeiten einer inklusiven Bildung und Berufsausbildung diskutiert (vgl. Enggruber/Gei/Ulrich, 2014). Neben Menschen mit Behinderungen werden dabei in der bildungspolitischen Diskussion auch andere Gruppen betrachtet, denen bisher der Zugang zu Bildung und beruflicher Bildung nicht gelingt. Die Bildungssysteme sollen sich dabei an die persönlichen Voraussetzungen der Individuen anpassen und gleiche Teilhabechancen für Bildung ermöglichen (Enggruber/Gei/Ulrich, 2014, S. 40).

Für eine bessere Ausschöpfung bisher ungenutzter Bildungspotenziale ist vor allem auf folgende Maßnahmen hinzuweisen:

- Die Ausbildungsbereitschaft und -beteiligung der Betriebe sollte gestärkt werden. Insbesondere in kleinen Betrieben war in der Vergangenheit ein Rückgang der Ausbildungsbeteiligung zu beobachten (BIBB, 2014, S. 195 ff.). Den Betrieben sollte deutlich gemacht werden, dass sie einem drohenden Fachkräftemangel durch eine eigene Ausbildung entgegenwirken und damit ihre eigene wirtschaftliche Position langfristig sichern können. Image- und Werbekampagnen für die duale Berufsausbildung können einen Beitrag leisten, Betriebe von den Vorteilen einer eigenen Ausbildung zu überzeugen.
- Besonders in Berufen mit einem Bewerbermangel sollten Betriebe verstärkt auch Jugendlichen eine Chance geben, die bisher nicht zur Kernzielgruppe bei der Rekrutierung von Auszubildenden gehörten. Auch Jugendliche, die in der Schule nicht zu den Klassenbesten zählten, können in ihrem Erwerbsleben gute Fachkräfte werden. Allerdings benötigen die Betriebe oft Hilfe. Deshalb sollten Möglichkeiten einer gezielten Unterstützung für Ausbildungsbetriebe wie assistierte Ausbildungsmodelle und ausbildungsbegleitende Hilfen konsequenter genutzt werden.

#### Literatur:

Anger, Christina/Plünnecke, Axel/Schmidt, Jörg: *Bildungsrenditen in Deutschland. Einflussfaktoren, politische Optionen und volkswirtschaftliche Effekte.* – Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2010.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.* – Bonn: Bertelsmann, 2014.

Enggruber, Ruth/Gei, Julia/Ulrich, Joachim Gerd: *Inklusive Berufsausbildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Realisierungschancen aus Sicht von Berufsbildungsfachleuten.* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 43 (2014) 4, S. 40–43.

Hall, Anja: *Fortbildungs- versus Hochschulabschluss: Einkommen im Vergleich.* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 42 (2013) 5, S. 4–5.

Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd/Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter: *Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze.* – Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2014.

Maier, Tobias u.a.: *Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung.* BIBB REPORT 8 (2014) 23, S. 1–16.

Schmillen, Achim/Stüber, Heiko: *Bildung lohnt sich ein Leben lang.* IAB-Kurzbericht 1/2014.

Troltsch, Klaus/Gerhards, Christian/Mohr, Sabine: *Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes.* BIBB REPORT 6 (2012) 19, S. 1–11.

## WELCHE ZUKUNFTSERWARTUNGEN HABEN JUNGE MENSCHEN IN DEUTSCHLAND?

### DIE ERGEBNISSE DER MCDONALD'S AUSBILDUNGSSTUDIE

Die McDonald's Ausbildungsstudie 2013 gibt einen umfassenden Überblick über die Einstellungen, Erwartungen und Erfahrungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Berufsorientierung. In dieser Studie werden Wünsche, Erwartungen und Erfahrungen Jugendlicher vor, während und nach ihrer beruflichen Ausbildung abgefragt. In die Untersuchung sind 3.068 mündlich-persönliche Interviews mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren eingegangen. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die gut neun Millionen 15- bis 24-Jährigen in Deutschland. Die Studie wurde vom Institut für Demoskopie Allensbach durchgeführt.

#### Optimistische Zukunftssicht

Grundsätzlich kann aus der Befragung geschlossen werden: Die junge Generation in Deutschland ist sehr an einer beruflichen Orientierung, Ausbildung und Tätigkeit interessiert. Sie ist sehr leistungswillig und strebt hochwertige Schulabschlüsse an. Alle Bemühungen, ihr schon während der Schulzeit solche Kompetenzen zu vermitteln, die für die Bewältigung von beruflichen Anforderungen wertvoll sind, werden von ihr begrüßt. Dasselbe gilt für alle Angebote einer inhaltlich anspruchsvollen und formal strukturierten Berufsausbildung.

Die jungen Leute blicken mit großem Optimismus in die eigene Zukunft. Fest verankert in ihrem sozialen Umfeld betonen die 15- bis 24-Jährigen die Bedeutung von Familie, Freunden und einer klaren beruflichen Perspektive. In ihren Aussagen lassen sie erkennen, dass der Beruf als wichtiger Bestandteil für das eigene Leben fest eingeplant ist. Die junge Generation ist optimistisch, ihre Zukunft durch eigene Leistung positiv beeinflussen zu können. Dennoch überwiegt bei ihnen keineswegs der Hang zum Träumen. Im Gegenteil: Die beruflichen Zukunftsvorstellungen der Jüngeren folgen einem ausgeprägten Pragmatismus, der sich an den eigenen Fähigkeiten sowie dem Wunsch orientiert, die eigene Zukunft sicher planen zu können. Ihre beruflichen Zukunftschancen bewertet die große Mehrheit der jungen Leute positiv. 71 Prozent der 15- bis 24-Jährigen

sehen der eigenen beruflichen Zukunft mit Hoffnungen entgegen, lediglich 14 Prozent mit Befürchtungen.

#### Die Arbeit soll Spaß machen

Mit dem Übergang von der Schule ins Berufsleben ebenso wie mit der Zeit der Ausbildung und ersten beruflichen Erfahrungen sind viele Erwartungen und Hoffnungen verbunden. Dies zeigen auch die Vorstellungen der jungen Erwachsenen darüber, was ihnen an einer Arbeit und einem Arbeitsplatz besonders wichtig ist. Dieses Anforderungsprofil ist außerordentlich facettenreich und keineswegs primär an materiellen Gratifikationen ausgerichtet. Vielmehr stehen an der Spitze weiche Faktoren, die das Arbeitsklima betreffen und die Übereinstimmung des Berufs mit den eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen. 71 Prozent der unter 25-Jährigen wünschen sich vor allem eine Arbeit, die Spaß macht, jeder Zweite, dass die Tätigkeit kongruent ist mit den eigenen Fähigkeiten und Neigungen und 47 Prozent, dass sie mit netten Arbeitskollegen zusammenarbeiten.

Daneben spielen vor allem Sicherheitsaspekte eine Rolle sowie gute Erfolgs- und Zukunftschancen, aber auch die Anerkennung der eigenen Leistung sowie eine Arbeit, die persönlich voll und ganz erfüllt. 64 Prozent der jungen Erwachsenen legen ganz besonderen Wert auf einen sicheren Arbeitsplatz, 43 Prozent auf einen Beruf, der Zukunft hat, und 41 Prozent darauf, dass die eigene Leistung anerkannt wird. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine leistungsorientierte Bezahlung gehören für gut jede/-n Dritte/-n zu den besonders wichtigen Anforderungen an einen Beruf. Dass man sich in dem Beruf weiterentwickeln kann und dass die Tätigkeit abwechslungsreich ist, halten jeweils 32 Prozent der Jüngeren für ganz besonders wichtig. Erfolgsorientierte Aspekte wie gute Aufstiegsmöglichkeiten und hohes Einkommen spielen zwar auch eine Rolle, aber keine besonders herausragende: 29 Prozent wünschen sich unbedingt einen Beruf mit guten Aufstiegsmöglichkeiten, jede/-r Vierte einen Beruf, der ein hohes Einkommen verspricht.

### **Soziale Herkunft beeinflusst die Bewertung von Aufstiegschancen durch Jugendliche**

Die Einschätzung der individuellen Aufstiegschancen ist allerdings in hohem Maße schichtgebunden. Großer Optimismus herrscht in erster Linie bei Jugendlichen aus der Mittel- und Oberschicht, während Jugendliche aus den unteren Sozialschichten, für die das Aufstiegs-thema besonders wichtig ist, die Gesellschaft als wenig durchlässig empfinden und eher schlechtere Chancen für sich sehen. 70 Prozent der Jugendlichen mit hohem gesellschaftlich-wirtschaftlichen Status bewerten die Aufstiegschancen positiv, 53 Prozent der unteren Sozialschichten sind eher skeptisch, dass sie es in Deutschland zu etwas bringen können. Die Folgerung daraus ist klar: Leistungsschwächere Jugendliche müssen gezielt gefördert werden, und zwar nicht nur durch rein schulische Angebote. Wir benötigen in Deutschland mehr wirkungsvolle Modelle der Berufsorientierung und -vorbereitung. Junge Menschen mit Migrationshintergrund schätzen dabei die Durchlässigkeit der deutschen Gesellschaft nicht signifikant anders ein als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund. Der Migrationshintergrund erweist sich in dieser Studie für die Beurteilung der eigenen Aufstiegschancen nicht als ausschlaggebend, sondern vor allem die Schichtzugehörigkeit.

### **Eltern als Ratgeber Nr. 1**

In Zeiten des Informationsüberflusses fühlen sich 58 Prozent der Schüler/-innen ausreichend über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert. Allerdings überrascht das Ergebnis nach der am häufigsten genutzten Informationsquelle. Während soziale Netzwerke (25 Prozent), Informationstage in Unternehmen (22 Prozent) und an Universitäten (18 Prozent) weniger häufig zu Rate gezogen werden, sind Eltern heute die am häufigsten genutzte Informationsquelle (83 Prozent) und werden auch als die hilfreichste eingestuft (44 Prozent). Die Eltern sind für die junge Generation der wichtigste Ratgeber und Unterstützer. Der Generationenkonflikt, der früher häufiger die Beziehung zwischen Eltern und Jugendlichen prägte, spielt keine große Rolle mehr. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass für die Berufsorientierung neben den Eltern auch andere Formen der

personalen Kommunikation sowie praxisnahe Erfahrungen eine hohe Bedeutung haben. Für welchen Berufsweg sich junge Menschen heutzutage entscheiden, hängt ganz wesentlich davon ab, in welchem privaten Umfeld sie sich bewegen und wo sie bereits praktische Erfahrungen in Unternehmen sammeln konnten.

### **Berufsausbildung ermöglicht persönliche (individuelle) Förderung**

Lässt man diese Ergebnisse auf sich wirken, dann werden die Besonderheiten einer Berufsausbildung im dualen System deutlich. Der in der Regel sehr intensive persönliche Kontakt des Auszubildenden zum Ausbilder und zur Ausbilderin wird von den jungen Leuten sehr geschätzt. Deshalb ist es von größter Wichtigkeit, diesen persönlichen Faktor voll auszuspielen. Viele der Krisen während der beruflichen Ausbildung, die zu Spannungen bis hin zu einem Abbruch der Ausbildung führen können, sind durch Missverständnisse und Unstimmigkeiten zwischen den Auszubildenden und ihren Ausbildern entstanden. Das Potenzial für Konflikte wird durch die in der Studie nachgewiesenen biografisch sehr hohen Ansprüche Jugendlicher an ihre Selbstverwirklichung im beruflichen Leben noch verstärkt.

### **Zentrale Bedeutung der Ausbilder/-innen: Vorbildrolle im fachlichen, sozialen, psychologischen Bereich**

Der Aus- und Fortbildung der Ausbilder/-innen im sozialen und psychologischen Bereich kommt deswegen eine ebenso große Bedeutung wie der im fachlichen Bereich zu. Wichtig sind auch Schlichtungsstellen und Appellationsinstanzen, die beide Seiten anrufen können, wenn es zu Spannungen, Konflikten und Missverständnissen kommt. Auch sollte über ein angemessenes Verfahren der Supervision nachgedacht werden, bei dem erfahrene Ausbilder als Moderatoren zur Verfügung stehen. Die inhaltlichen, fachlichen, sozialen und zeitlichen Anforderungen und Erwartungen, die ein/e Ausbilder/-in an die Auszubildenden stellt, sollten in einer sich schnell verändernden Berufswelt in regelmäßigen Abständen immer wieder neu austariert werden.

### **Persönlichkeitsfaktor der Berufsausbildung: Potenzial zur Stabilisierung von jungen Menschen**

Gelingt es dem Ausbilder, seine Rolle auszufüllen, dann ist er für die Auszubildenden ein Vorbild, ein soziales Modell für das berufliche und oft auch das persönliche Verhalten. Wenn der Ausbilder oder die Ausbilderin es schafft, dem Auszubildenden in einer glaubwürdigen, klaren und zuverlässigen Weise entgegenzutreten, dann ist die Chance hoch, eine gute Beziehung auch zu den sensiblen und manchmal unsicheren, im Kern aber durchaus leistungsbereiten Jugendlichen aufzubauen, die heute nicht selten sind.

Jugendliche haben heute ein großes Bedürfnis nach sozialer Sicherheit, weil ihnen diese in der alltäglichen Umwelt weitgehend verloren gegangen ist. Hier liegt eine Chance für die berufliche Ausbildung. Ein/e Ausbilder/-in kann durch eine klare und zuverlässige Haltung die Jugendlichen ansprechen, er oder sie kann die Regeln für das Umgehen miteinander in einer fairen und demokratischen Weise aushandeln und dadurch soziale Verlässlichkeit schaffen.

### **Jugendliche nehmen Potenziale beruflicher Ausbildungsgänge weniger wahr als die Potenziale eines akademischen Studiums**

Durch die zunehmende Attraktivität der akademisch orientierten Bildungswege gehen die für die Persönlichkeitsentwicklung interessanten und wertvollen Potenziale des unmittelbar berufsbezogenen Ausbildungsgangs im dualen System in der Wahrnehmung vieler Jugendlicher fast unter. Die McDonald's Ausbildungsstudie 2013 macht deutlich, wie attraktiv für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland eine akademische Ausbildung geworden ist. Der Run auf die Hochschulen könnte schon in wenigen Jahren das duale System der Berufsausbildung auszehren, weil die kreativen und motivierten Nachwuchskräfte ausbleiben. Das duale System sollte deshalb nachhaltig reformiert werden, und zwar entlang der Linien, die sich aus der vorliegenden Befragung ergeben.

### **Die Stärken des dualen Systems müssen jungen Menschen besser verdeutlicht werden**

Insgesamt kommt es darauf an, die Vorteile herauszustellen, die eine berufliche Ausbildung bietet, um die spezifischen Lebenswünsche, Zukunftsperspektiven, Wertorientierungen und Mentalitäten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu erfüllen. Es lohnt sich, mit Hinweis auf diese Potenziale um die Jugendlichen zu werben und sie auf die vielfältigen Chancen aufmerksam zu machen, die mit dem dualen System verbunden sind. Vielen Jugendlichen ist heute nicht bewusst, wie stark sich die berufliche Welt verändert hat, die hinter den Ausbildungsberufen des dualen Systems steht. Sie wissen nicht, wie sehr sie gerade in der beruflichen Ausbildung ihre persönlichen Wünsche und Interessen erfüllen können. Sie sind oft von den scheinbar unendlich vielen Perspektiven der Hochschulausbildung begeistert, und sie versprechen sich von der langen Dauer der Hochschulausbildung große Spielräume für die Lebensplanung mit einem langen Offenhalten einer endgültigen und bindenden Berufsfestlegung.

### **Kern einer Image-Kampagne: Frühe Eigenständigkeit und Selbstverwirklichung statt Passivität und Abhängigkeit**

Das berufliche Ausbildungssystem sollte sich das Ziel setzen, die starke und frühe Berufsbezogenheit, die es anbieten kann, als eine wesentliche Grundlage für die selbstverantwortliche Lebensplanung, Selbstverwirklichung und Identitätsentwicklung der Jugendlichen darzustellen. Die Persönlichkeit bildende Komponente der Berufstätigkeit sollte stärker erfahrbar gemacht werden. In der Berufsausbildung befinden sich Jugendliche in einem Bereich, in dem es um die Produktion von Waren oder die Erstellung von Dienstleistungen geht. Sie können sich aus der überwiegend passiven Rolle des Schülers in die aktivere des Produzenten und Dienstleistungsanbieters bewegen und erleben zum ersten Mal, ein selbst verdientes Einkommen zu erwirtschaften. Mit dem Eintritt in die Berufsausbildung ist in diesem Sinn ein deutlicher Schritt in Richtung der Übernahme des Status eines Erwachsenen verbunden. Diesen Vorteil sollte das berufliche Ausbildungssystem

stärker als bisher ausspielen und deutlich machen, wie wertvoll ein sicherer Übergang in das Erwerbsleben heute ist, und dass das Hochschulsystem ihn in dieser Weise nicht bieten kann.

### **Das duale System der Berufsausbildung akademisch anschlussfähig machen**

Allein durch Information und Werbung ist eine Verschiebung des Aufmerksamkeitsspektrums der Jugendlichen aber nicht zu erreichen. Es gehören auch strukturelle Reformen dazu, die früh im Bildungssystem verankert sein sollten. Eine solche Reform ist die Aufwertung der weiterbildenden Schulen neben dem Gymnasium. Solange die Bildungspolitik an einer Aufteilung der Schülerschaft nach der Grundschule festhält, bei der nach meist schon vier Jahren eine Vorentscheidung über eine Hochschulreife getroffen werden muss, wird es bei der ständig wachsenden Attraktivität dieses Bildungsweges bleiben.

Was dringend nötig ist und von vielen Bundesländern in den letzten Jahren auch eingeleitet wurde, ist ein Aufwertung der Schulformen neben dem Gymnasium. Nach der Grundschule werden in diesen Bundesländern neben dem Gymnasium nur noch integrierte Sekundarschulen angeboten, die aus einer Zusammenlegung von Hauptschulen, Realschulen und Gesamtschulen entstanden sind. Diese Sekundarschulen bieten ebenso wie das Gymnasium alle Abschlüsse einschließlich des Abiturs an, wählen für die Ausbildung aber einen anderen pädagogischen Weg. Sie stellen im Idealfall einen Berufs- und Praxisbezug in den Vordergrund ihrer Arbeit und entscheiden sich für fachübergreifende Ansätze im Rahmen der Projektarbeit. Sie etablieren enge Kontakte zur Gemeinde und zu den lokalen Unternehmen und verbinden auf diese Weise den schulischen Unterricht mit Herausforderungen des realen Lebens und der Berufswelt. Sie orientieren ihre Schüler/-innen nicht vom ersten Tag an einer Hochschullaufbahn, sondern machen sie auf das gesamte Spektrum von beruflichen Ausbildungen aufmerksam. Nach der McDonald's Ausbildungsstudie dürfte das sehr attraktiv für die junge Generation sein.

## AUSBILDUNG, BERUF, KARRIERE: WIE „TICKT“ DIE NEUE GENERATION?

### DIE KÜHNEN VORSTELLUNGEN DER GENERATION Y

Die Sozialisationsforschung macht uns deutlich: Die Persönlichkeitsentwicklung findet in einer intensiven Wechselwirkung zwischen den persönlichen Ressourcen und den sozialen und ökologischen Umweltbedingungen statt. Diese ständige produktive Verarbeitung der Realität hat ihren Kulminationspunkt im Jugendalter, weil in dieser Lebensphase die Fähigkeit erwächst, über das eigene Leben sensibel, teilweise hypersensibel nachzudenken.

Reden wir über die, die 1985 bis 2000 geboren wurden. Sie sind heute zwischen 15 und 30 Jahre alt und stehen an der Schwelle zur Berufsausbildung oder zum Berufseintritt, die älteren erleben mitunter schon einen ersten Berufswechsel. Globalisierung, Digitalisierung, Wandel der Arbeitswelt – sie erleben die gewaltigen Umbrüche der deutschen Gesellschaft. Die junge Generation wird durch sie geprägt und muss sich mit ihnen auseinandersetzen. Das hinterlässt tiefe Spuren in ihren Persönlichkeiten, Charaktereigenschaften und Mentalitäten.

#### **Komplexe Rahmenbedingungen des Aufwachsens**

Wie „tickt“ diese neue Generation, die sich jetzt anschickt, die verantwortliche Rolle in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zu übernehmen? Welcher biografische Stempel wird ihr aufgedrückt? Sie ist mit den interaktiven digitalen Medien groß geworden (was ihr die Bezeichnung der „digitalen Eingeborenen“ eingebracht hat) und erschließt sich damit jeden Winkel der Welt. Sie hat politische Spannungen, Terroranschläge und globale Kriege miterlebt und weiß intuitiv, wie unsicher das öffentliche Leben geworden ist. Sie ist durch 9/11 und Fukushima und die Eurokrise in gewisser Hinsicht „sozial traumatisiert“ und hat erfahren, wie ungewiss der Übergang in den Beruf sein kann; die Jugendarbeitslosigkeit machte es 20 bis 30 Prozent von ihnen unmöglich, einen Ausbildungs- oder einen Arbeitsplatz zu erhalten. Sie hat sich als „überflüssige“ Generation empfinden müssen, die eigentlich gar nicht gebraucht wird. Als Ausgleich hat sie die Zuwendung und Unterstützung ihrer Eltern erfahren, die sie behütet und gefördert hat wie kaum eine Generation vor ihr.

Alles in allem ahnt sie: Sie könnte die erste Generation seit dem Zweiten Weltkrieg sein, für die das Versprechen auf immer mehr Wohlstand nicht mehr gilt.

Die aktuellen Jugendstudien – die Shell Jugendstudien, Sinus Mileustudien, McDonald's Ausbildungsstudien und auch die World Vision Kinderstudien – zeigen, wie die jungen Leute auf diese komplexe Situation reagieren. Sie haben ihren eigenen originellen, also einen eigenwilligen Weg gefunden, mit der Ungewissheit und Unsicherheit in ihrer Biografie umzugehen. Sie haben sich eine offene und suchende Haltung angewöhnt, arrangieren sich unauffällig mit den Gegebenheiten, die sie vorfinden, manövrieren und taktieren flexibel, um sich Vorteile zu verschaffen und gehen an alle Herausforderungen mit einer Mischung aus Pragmatismus und Neugier. Das hat ihnen in den USA das Etikett „Generation Why“ eingebracht, womit die fragende und suchende Grundhaltung symbolisiert werden soll. Die Bezeichnung „Generation Y“ hat sich inzwischen auch im Deutschen verbreitet.

Welches sind die zentralen Lebensprinzipien der Generation Y? Was bedeuten sie für Ausbildung, Beruf und Karriere? Das lässt sich in fünf Punkten zusammenfassen.

#### *1. Die Generation Y hat das Fragen nach dem Warum zum Programm erklärt.*

„Das macht man nun einmal so“, lässt die Generation Y nicht gelten. Stattdessen fragt sie nach dem Warum, dem „Why“. Denn Lebensläufe sind offen geworden. Ausbildung, Beruf, Hochzeit, Kinder – früher hatte die Gesellschaft klar strukturierte Erwartungen an die Jugend. Heute muss jeder junge Mann und jede junge Frau immer wieder erneut jede biografische Entscheidung selbst fällen. Die Frage nach dem Sinn ist für sie gewissermaßen zum Kompass ihres Lebens geworden.

Im Entscheiden ist die Generation Y ohnehin Meister: Fernsender, Internet, Urlaubsziele, Schulformen, Schulfächer und selbst Studiengänge – in vielen Lebensbereichen haben die Ypsiloner deutlich mehr Möglichkeiten als andere Generationen vor ihnen. Das trainiert:

Bei wichtigen Entscheidungen verlassen sie sich stärker auf ihre Intuition, während ihre Eltern Entscheidungen rationaler anzugehen versuchen, dann aber oft am Überangebot der erhältlichen Informationen verzweifeln.

Mit der Sinnfrage hat die Generation Y einen Weg gefunden, um sich dem Druck, der auf ihr lastet, zu entziehen. Sie ist ihre Antwort auf Turbo-Abitur oder dem Ruf nach lückenlosen Lebensläufen seitens Wirtschaft.

### **Eigene Bedürfnisse werden wichtig genommen**

Stattdessen fragt sie: „Warum?“ und stellt ihre eigenen Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Sie lässt sich Zeit mit dem Erwachsenwerden. Hatten in den 1960er Jahren 70 Prozent der 30-Jährigen die Hürden zum formellen Eintritt in die Gesellschaft genommen, verfügten über eine abgeschlossene Ausbildung, eine eigene Wohnung und finanzielle Unabhängigkeit, waren verheiratet und hatten Kinder, so sind das heute in diesem Alter in etwa nur halb so viele. Von den 30-jährigen jungen Männern leben immer noch über 10 Prozent im Elternhaus, dem Hotel Mama – was allerdings auch die Eltern meist richtig gut finden, weil sie so den Anschluss an die Computerwelt nicht verlieren und immer über neue Trends bei Mode und Lebensstil informiert werden.

Abwarten, Improvisieren, Umdisponieren – das ist zur zweiten Haut der Ypsiloner geworden, denn so sind sie groß geworden. Wer der Generation Y einfach nur Trägheit und Anpasstheit vorwirft, hat ihre Lebenslage nicht realistisch wahrgenommen und ihr dadurch geprägtes Denken nicht verstanden. Sie wartet einfach auf die richtige Gelegenheit und die geeigneten Umstände, um sich einzubringen und aktiv zu werden. Bevor sie durchstartet fragt sie, wozu das gut sein soll und was es ihr bringt. Sie ist eine Generation der Egotaktiker. Die sind keineswegs passiv angepasst, sondern gehen tastend und sondierend in die reale Welt hinein, fragen sich ständig nach dem Sinn dessen, was sie tun oder lassen und greifen dann zu, wenn sich eine Gelegenheit dafür ergibt.

### **2. Die Generation Y hält sich ständig Optionen offen.**

Leben, Liebe und Karriere erscheinen den Ypsilonern nie so planbar wie etwa der Generation ihrer Eltern. Wie

auch? In ihre Jugend fällt die Zeit der „Generation Praktikum“, ein großer Teil der älteren Ypsiloner bekam keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. In Deutschland hat sich das seit drei Jahren geändert, aber nur in Deutschland. In allen anderen Ländern Europas herrscht der Krisenmodus mit beängstigend hoher Arbeitslosigkeit weiter vor.

Die Generation Y hat daraus zweierlei gelernt: Nichts ist mehr sicher; auch der kurzfristigen Veränderung der Wirtschaftslage in Deutschland kann man noch nicht so wirklich trauen, wie ein Blick über die Grenzen zeigt. Und: Es geht immer irgendwie weiter. Auf die Frage, wie ihr Leben in fünf Jahren aussehen soll, können die meisten deshalb nur mit Schulterzucken antworten. Die junge Generation geht ohne Masterplan durch ihr Leben. Stattdessen hat sie immer Plan B, C und wohl auch D in der Hinterhand. Von außen scheint uns Älteren das manchmal ziellos und beliebig. Für die Generation Y ist es nur konsequent.

Sie jongliert nicht ständig mit mehreren Optionen, weil sie nicht weiß, was sie will. Die Generation Y strickt sich damit ihr eigenes Sicherheitsnetz. Sie will mit allen Mitteln sicherstellen, im Leben immer wieder auf die Füße zu fallen. Klappt ein Praktikum oder eine Bewerbung nicht oder wird ihr Zeitvertrag nicht verlängert, stehen Ypsiloner nicht vor einem Scherbenhaufen ihrer Zukunft. Sie wechseln einfach zu Plan B. Dank dieser Sicherheit im Hinterkopf kommt die junge Generation erstaunlich gut mit den Ungewissheiten ihres Lebens zurecht. Sie hat die Welt ohnehin nie anders kennengelernt. Die Erkenntnis, dass die gesellschaftliche Ordnung nicht in Stein gemeißelt ist, macht sie zu Pragmatikern. Wenn sich alles ändern kann, rüstet nur eine möglichst gute Bildung für den Ernstfall. Das Spiel mit den Optionen ist gewissermaßen ihre Anleitung zum Glücklichein in einer Gesellschaft, in der zu frühes Festlegen auf eine bestimmte Karriere immer mehr zum Risiko wird, später mit allem oder nichts dazustehen.

### **3. Die Generation Y krempelt die Bildung um.**

Die Generation Y glaubt nicht an den ewigen Job bis zur Rente. Sie glaubt an ewiges Lernen für immer neue Jobs. Starrer Frontalunterricht in der Schule widerspricht ihrem gesamten Lebensentwurf. „Egotaktiker“, die sie sind,

brauchen eben Optionen. Das Bildungssystem soll ihnen, die es als Digital Natives gewohnt sind, Wissen jederzeit online abzurufen, die gleichen Freiheiten bieten wie andere Lebensbereiche. Individualistisch wie die Generation Y erzogen ist, will sie in Schule, Ausbildung und Hochschule durchsetzen, dass die Lehrkräfte persönlich auf sie eingehen. Individuelle Diagnosen des Lern- und Leistungsstandes und ebenso individuelle Angebote für die Förderung des Weiterkommens und die Lösung von Herausforderungen prägen schon heute das Bildungssystem, die Ypsiloner sehen das gern.

### **Selbstbestimmtes Lernen als Freiraum**

Das bedeutet für den Alltag des schulischen Unterrichts, dass Lehrkräfte, Ausbilder und Dozenten viel größere Spielräume für Freiarbeit und Eigenarbeit einräumen als bisher. Ihre Rolle verändert sich vom Pauker zum Trainer, der bestimmte Aufgaben vorgibt, die die Generation Y in ihrem eigenen Rhythmus, mit selbstgewählten Methoden und Medien bearbeiten und lösen kann. Lehrkräfte, Ausbilder und auch die Dozenten an den Hochschulen werden immer mehr zu Beratern und Supervisoren. Die Ergebnisse werden von den Schülern und Studierenden in Teamarbeit erstellt, der Lehrer und der Dozent haben eine Rolle als Coach.

Wie schwierig es ist, diese Rolle zu finden, hat jüngst die Dozentin Christiane Florin in ihrem Bildungssay „Warum unsere Studenten so angepasst sind“ demonstriert. Sie beklagt die fehlende Streitkultur an Hochschulen und wiederholt die üblichen Klischees. Die Mehrheit der Studenten sei brav und pragmatisch, wünsche sich klare Ansagen statt Dialog auf Augenhöhe. Florin täuscht sich, sie hängt einer traditionellen Dozentenrolle an, hat nicht erkannt, was die Studierenden wirklich wollen: ergebnisorientiert, spielerisch und mit regelmäßigen Rückmeldungen zum erreichten Stand selbstständig arbeiten, mit ständig gezielten neuen Rückmeldungen und mit klaren Erfolgserlebnissen. Die Prognose sei gewagt: Wenn in wenigen Jahren die demografische Welle abebbt und die Hochschulen um Studierende werben müssen (statt wie heute von ihnen überlaufen zu werden), kommt die große Stunde der Generation Y. Dann werden sie auch das Hochschulleben von Grund auf verändern.

Diese Form des Lernens und Arbeitens wird sich auch in Schule, beruflicher Ausbildung und Hochschule weiter durchsetzen. Wegen ihrer hohen Affinität gegenüber modernen Medien werden junge Leute alle Angebote gerne annehmen, die sie über Internet erreichen und die sie in ihrer Gestalt selbst mit beeinflussen können. Schulen, Ausbildungszentren und Hochschulen werden sich insgesamt in Richtung von Agenturen weiter entwickeln, die gemeinsam von Lehrkräften, von außerhalb kommenden Fachleuten und den lernenden Jugendlichen selbst betrieben werden. Die Ypsiloner legen Wert darauf, produktiv sein zu können und aus der Passivität von Lernempfängern herauszutreten. Schon in der Schule, erst recht in der Hochschule wollen sie bestimmte Produkte und Dienstleistungen erstellen, die für ihre eigene Bildung nützlich sind, aber auch für die Nachbarschaft und das Gemeinwesen. Von ihnen selbst mitbetriebene Firmen sind hierfür ideal, die mit Betrieben und Einrichtungen außerhalb der Schule zusammenarbeiten.

### *4. Die Generation Y will jetzt Erfüllung in ihrer Arbeit.*

Arbeit als Broterwerb – das Konzept ist für viele Teile der Generation von gestern. Sie sucht in ihrem Job Erfüllung, Selbstverwirklichung und auch so etwas wie den Sinn ihres Lebens. In keinem anderen Bereich sind die Ypsiloner so radikale Utopisten wie bei Arbeit und Beruf. Gerade hier ermöglichen ihnen ihr egotaktisches Spiel mit verschiedenen Optionen und ihr Hang zum Individualismus, ihre Vorstellungen durchzusetzen. Und die sind für viele Unternehmen revolutionär: Abschied von Hierarchien, Umorganisation der Arbeitsabläufe zu einzelnen Projekten, Teamwork, flexible Arbeitszeiten, Mitarbeiterbeteiligung und die konstante Suche nach Antworten auf die Frage „Why?“, „Warum so und nicht anders?“.

### **Beim Arbeiten das Leben nicht vergessen**

In der Arbeitswelt verschwimmen nach den kühnen Vorstellungen der Generation Y die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Die Generation Y liebt projektbezogenes Arbeiten. Die innere Logik von Projekten motiviert sie deutlich mehr als starre Büroarbeitszeiten. Gleichzeitig pochen die Ypsiloner darauf, dass Arbeitgeber auch auf

ihre Bedürfnisse eingehen. Sie befürworten den Kapitalismus, jedoch einen solchen, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht. Sie möchten Arbeiten und Leben während des gesamten Lebenslaufs miteinander verbinden. Ihr Motto lautet: Beim Leben arbeiten und beim Arbeiten leben.

### **Work-Life Balance wird ernst genommen**

Karriere? Nur, wenn die Freizeit nicht zu kurz kommt. Die Ypsiloner sind bereit, hart zu arbeiten – aber bitte in Maßen. Ihnen geht es nicht darum, ihre Arbeitszeit möglichst stressfrei abzusetzen, um dann nach Dienstschluss ihr Leben zu genießen. Sie wollen beides: eine erfolgreiche Karriere und Familie oder Freunde, die nicht zu kurz kommen. Dieser Wunsch wird, wie viele andere Impulse auch, besonders stark von den Frauen vorangetrieben.

Es ist, als ob die Ypsiloner intuitiv eine Burn-Out-Sperre in ihr Arbeitsethos eingebaut hätten. Allen ist klar, dass sie unter Umständen im Alter deutlich länger arbeiten müssen als ihre Eltern. Gleichzeitig nimmt das Pensum im Beruf zu. Wer sich da in jungen Jahren zu sehr verausgabte, wird kaum bis zum Rentenalter durchhalten.

### **Interessante Aufgaben und Erfüllung im Job**

Arbeitsverträge sind heute flexibel, auch was ihre Laufzeit angeht. Loyalität gegen eine lebenslange Anstellung – der Deal gilt gerade für junge Arbeitnehmer nicht mehr. Die Generation Y hat daraus ihre eigenen Konsequenzen gezogen. Wenn Unternehmen keine sichere Karriere bis zur Rente mit Aufstiegschancen mehr bietet, hilft es nichts, für die ersten paar Jahre im Job die Zähne zusammenzubeißen, bis die erste Beförderung interessantere Aufgaben bringt. Die Generation Y sucht jetzt und sofort Erfüllung in ihrem Job. Meist ohne traditionelles Statusdenken: Karriere ist für viele nicht eine Frage des Geldes oder des Einflusses, sondern eine Frage, ob die Aufgaben nach einer Beförderung noch interessanter werden. Erste Unternehmen reagieren bereits, indem sie neben der traditionellen Management-Karriere, bei der eine jede Beförderung weiter von der eigentlichen Arbeit entfernt, auch Experten-Karrieren als alternative Aufstiegsmöglichkeiten anbietet.

Das alles gilt nicht nur für die Überflieger unter den Ypsilonern, die der Generation ihren Namen gegeben haben. Aus der McDonald's Ausbildungsstudie können wir ablesen: Quer durch alle Gruppen und Bildungspositionen sind die jungen Leute keineswegs primär an materiellen Gratifikationen ausgerichtet. Vielmehr stehen an der Spitze „weiche“ Faktoren, die das Arbeitsklima betreffen, und die Übereinstimmung des Berufs mit den eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen. Über 70 Prozent der befragten 15 bis 25 Jahre alten Jugendlichen wünschen sich vor allem eine Arbeit, die Spaß macht, jeder Zweite, dass die Tätigkeit kongruent ist mit den eigenen Fähigkeiten und Neigungen und sie mit netten Arbeitskollegen zusammenarbeiten. Daneben spielen vor allem Sicherheitsaspekte eine Rolle sowie gute Erfolgs- und Zukunftschancen, aber auch die Anerkennung der eigenen Leistung sowie eine Arbeit, die persönlich voll und ganz erfüllt. Über 40 Prozent der unter 25 Jahre alten jungen Leute legen ganz besonderen Wert auf einen Beruf, der Zukunft hat, und darauf, dass die eigene Leistung anerkannt wird. Man sieht hier, dass für das duale System der Berufsausbildung durchaus weiterhin gute Chancen bestehen. Wenn es sich richtig aufstellt, ist es weiter attraktiv für die Ypsiloner.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine leistungsorientierte Bezahlung gehören für gut jeden Dritten zu den besonders wichtigen Anforderungen an einen Beruf. Dass man sich in dem Beruf weiterentwickeln kann und dass die Tätigkeit abwechslungsreich ist, halten jeweils ein Drittel der Jüngeren für ganz besonders wichtig. Erfolgsorientierte Aspekte wie gute Aufstiegsmöglichkeiten und hohes Einkommen spielen zwar auch eine Rolle, aber keine besonders herausragende: Rund 30 Prozent wünschen sich unbedingt einen Beruf mit guten Aufstiegsmöglichkeiten, jeder Vierte einen Beruf, der ein hohes Einkommen verspricht.

### **Lernen, mit Unsicherheit zu leben**

Auch die gut Gebildeten haben gelernt, mit Unsicherheit zu leben. Statt sich panisch an ihren Arbeitsplatz zu klammern, feilen sie ständig an ihren Qualifikationen. Fehlenden Kündigungsschutz gleichen sie durch Attraktivität für andere Arbeitgeber aus. Ein Job muss für sie nicht nur spannend und interessant sein, er muss auch

Perspektiven für andere Jobs im Anschluss eröffnen. Das Gehalt muss stimmen, ist aber bei der Job-Wahl nicht entscheidend – ohnehin ist es zu wenig, um langfristig einen möglichen Jobverlust auszugleichen. Deshalb entscheidet sich die Generation Y im Zweifel für das spannendere Projekt mit den netteren Kollegen.

Durchaus kühne Vorstellungen, die die Generation Y da hat. Da kann es schon schnell einmal zu Spannungen mit den Erwartungen der Vorgesetzten und der Alteingesessenen kommen. Management von Generationen-diversität gehört deshalb mit in die Fortbildungsprogramme der Personaler.

#### *5. Familienleben ist bei der Generation Y in.*

70 Prozent sind überzeugt, ohne Familie könne man heute nicht glücklich werden. Für viele scheint sie eine Art sichere Hafen in einer unsicheren Welt. Sie sind hier durchaus freiwillig „spießig“ und der Bausparvertrag hat bei ihnen hohe Attraktivität. Aber Vorsicht: Die Familienkonzepte sind vielfältig: Traditionelle Großfamilie mit Großeltern, konventionelle Kleinfamilie, Patchwork-Familie, Homo-Ehe, WG-Leben mit Kindern – alles wird akzeptiert. Allerdings immer mit Berufsbeteiligung bei der Partner.

In kaum einem Bereich haben sich gesellschaftliche Konventionen so aufgelöst wie bei der Familie. Wilde Ehen grenzen längst nicht mehr an Kuppelerei, die Homo-Ehe unterscheidet sich nur noch in wenigen Punkten von der unter Heterosexuellen. In der Generation Y kann jede und jeder Einzelne für sich selbst entscheiden, wie sie oder er das eigene Leben gestalten will und welche Rolle Beziehung und Familie darin spielen sollen. Familienleben muss sich für jeden einzelnen gut anfühlen, lautet die Maxime der Generation Y. Nicht für Staat, Kirche oder Gesellschaft.

#### **Paar- und Familienbeziehung: Pragmatisch und nicht ohne Bedingungen**

Partnerschaft und Liebe? Wie alle vor ihr verliebt sich die Generation Y stürmisch. Ypsiloner prüfen aber ganz genau, ob sie auch wirklich den richtigen Partner gefunden haben. Treue ist wichtig, Ehrlichkeit jedoch ebenso.

Die Ypsiloner knüpfen ihr Schicksal nicht mehr bedingungslos aneinander. Sie folgen ihren Gefühlen, sind sich aber auch bewusst, dass diese sich ändern können. Single sein ist keine Schande – und für die Generation Y gibt es keinen Grund, eine Beziehung nicht zu beenden, wenn sie nicht mehr funktioniert.

Die Ypsiloner sind auch in der Liebe eine Generation der Realisten: Auslandssemester, Jobs in verschiedenen Städten, die Doppelbelastung durch Kinder und Beruf – Beziehungen sind heute vielfältigem Druck ausgesetzt. Auch deshalb suchen sie nach dem idealen Partner, aber sie nehmen Abstand von überdrehten romantischen Figuren und können hier recht pragmatisch werden. Und sie verlangen, dass der Arbeitgeber ihnen Zeit für die Familie gibt. Wozu haben sie sonst schließlich Kinder?

#### **Desiderat: Ganzheitliche Lebensverläufe und -gestaltung**

Sie stehen für einen neuen Lebensentwurf. Der für ihre Großeltern und Eltern noch gültige Drei-Phasen-Rhythmus der Lebensgestaltung passt für sie nicht mehr: 25 bis 30 Jahre Ausbildung zur Vorbereitung auf einen Beruf, der dann 25 bis 30 Jahre ausgeübt wird, um die verbleibenden 25 bis 30 Jahre des Lebens im Ruhestand zu verbringen. Zur sinnvollen Lebensgestaltung streben sie ein Miteinander von Leben, Lernen, Arbeiten und Familie in jeder Lebensphase an und nicht ein Nacheinander. Sie haben den Wunsch, einen solchen flexibel strukturierten Lebenslauf nach ihren eigenen Bedürfnissen auszugestalten und dabei gleichzeitig das Gemeinwohl im Auge zu behalten. Diese Quadratur des Kreises ist ihnen durchaus zuzutrauen, denn sie sind Meister im Aushalten von Widersprüchlichkeiten.

#### **Fazit: Die Generation Y ist eine Generation der heimlichen Revolutionäre**

Bei aller Harmonie und Konfliktscheu verändert die Generation Y Bildung, Familie, Beruf und Gesellschaft grundlegender, als es auf den ersten Blick scheint. Klein, wie sie ist, steigt sie nicht auf die Barrikaden. Sie will einfach keine Energie unnützlich für einen Kampf um Prinzipien verschwenden, von dem sie sich wenig verspricht. Ohnehin hat sie oft das Gefühl, dass ihr schlicht und

einfach die Masse fehlt, um gezielt auf die Politik Einfluss zu nehmen. Stattdessen macht sie keine falschen Kompromisse, sondern lebt ihr Leben einfach nach den eigenen Vorstellungen.

### **Ypsiloner leiten strukturellen Wandel leise ein**

Keine Frage: Mit dieser Einstellung, mit dieser Haltung werden die 15- bis 30-Jährigen unsere Welt radikal verändern. Wir spüren es ja, sie haben in Bildung, Wirtschaft, Arbeitsleben und Familie klammheimlich einen strukturellen Wandel eingeleitet. Während Familienpolitiker über Betreuungsgeld und Homo-Ehe streiten, leben die Ypsiloner längst, wie es ihnen gefällt. Statt grenzenlosem Engagement für eine Karriere mit vermeintlich sicheren Arbeitsplätzen nehmen sie Elternzeit oder kehren an Schulen oder Universitäten zurück, um sich weiterzubilden.

### **Strategische Allianz mit den Eltern**

Und übrigens: Nur auf den ersten Blick scheinen sie unpolitisch zu sein. Es stimmt, sie interessieren sich nicht dafür, eine bessere Welt zu schaffen, und ideologischen Parolen laufen sie selten hinterher. Klassische Klischees des „Politisch-Seins“ erfüllen sie nicht. Sie sehen keinen Grund zu politischer Auflehnung wie die 68er Generation, auch nicht zu Opposition gegen die Eltern und Großeltern, und auch nicht gegen die politischen Machthaber. Sie fühlen sich insgesamt nicht bevormundet oder benachteiligt. Auch deshalb gehen sie eine strategische Allianz mit ihren Eltern ein, wie wir sie bisher selten in der Generationenforschung beobachten konnten.

### **Persönliche Wünsche und Interessen zielen auf ein gutes Leben**

Wir nennen sie in unserem Buch die „heimlichen Revolutionäre“. Es wird nicht mehr lange dauern, dann werden die Ypsiloner nicht nur in ihren Schulen und Familien für flache Hierarchien, gleichberechtigtes Miteinander und intensive Partizipation sorgen, sondern auch in Berufsausbildung, Hochschule, Beruf und Öffentlichkeit. Für sie ist Partizipation selbstverständlich und die Institutionen

werden nach und nach von ihnen auf diese Weise unterwandert werden. Die Ypsiloner sind nicht wie die 68er von einem Drang besessen, ihre Auffassungen auf die Straße zu tragen und allen Bürgerinnen und Bürgern mitzuteilen. Sie nutzen die Like-Buttons und Hash-Tags der sozialen Netzwerke und machen damit Insidern deutlich, wo sie gesellschaftspolitisch stehen. Aber sie marschieren nicht auf der Straße gegen den Lebensentwurf ihrer Eltern, Lehrer und Professoren. Auch der offene Kampf gegen das politische Establishment ist nicht ihre Sache. Die Generation Y setzt ihre Veränderungen anders durch. Sie unterläuft auf eine unauffällige Art scheinbar ewige Traditionen, mogelt sich sanft um vermeintliche Sachzwänge herum und hebelt still und leise Gesetzmäßigkeiten aus, die der Gesellschaft bisher unveränderbar erschienen.

In einer Zeit von Globalisierung, Bankenrettung und Digitalisierung, in der politische Entscheidungen immer wieder als alternativlos dargestellt werden, sind die Ypsiloner zu flexiblen Lebensplanern geworden, die gelernt haben, dass es stets andere Optionen gibt, als es auf den ersten Blick erscheint. Fordert die Wirtschaft mit Verweis auf den harten internationalen Wettbewerb mehr Einsatz im Beruf, bestehen die Ypsiloner im Gegenzug auf flexibleren Arbeitszeiten und Heimarbeit. Statt lückenloser Lebensläufe für eine Karriere mit vermeintlich sicheren Arbeitsplätzen nimmt die Generation Y Elternzeit oder bildet sich weiter.

Wir können also resümieren: Was auf den ersten Blick oft kühn, arrogant und anmaßend erscheint, ist auf den zweiten eine imponierend nachhaltige „evolutionäre Revolution“. Sie ist „heimlich“, weil sie nicht öffentlich als Programm verkündet wird. Es gibt kein Programm außer den persönlichen Wünschen und Interessen. Die aber sind auf ein gutes Leben gerichtet, auf die Verbindung von Arbeit und Leben, um genau zu sein. Ypsiloner glauben fest daran, dass ihre egotaktisch-intuitiv ausgewählten Ziele nicht nur ihnen persönlich, sondern der gesamten Menschheit zugutekommen. Sie könnten damit richtig liegen.

## FACHKRÄFTE – DAS GEHEIMNIS DEUTSCHER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT?

### Gleiche Technologien – unterschiedliche Qualifikationen

Die international vergleichende Forschung zeigt in Betrieben mit gleichen Technologien, Produkten und Dienstleistungen erstaunliche Länderunterschiede in der beruflichen Ausbildung der Beschäftigten. So wird der Airbus in Deutschland weitgehend von Beschäftigten mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung montiert, während in Spanien, Frankreich und Großbritannien die überwiegende Anzahl der Arbeiter/-innen langjährig angelernt ist (Bremer, 2008). Die Verkäufer/-innen im britischen, französischen, dänischen und US-amerikanischen Einzelhandel werden in der Regel nur kurz eingewiesen, während sie in Deutschland meist eine zwei- oder dreijährige Lehre absolviert haben (Carré u. a., 2010). Die deutschen Automobilunternehmen setzen selbst am Fließband weitgehend Facharbeiter/-innen ein, während in den meisten anderen Ländern diese Tätigkeit von An- und Ungelernten ausgeübt wird.

### Bildungssysteme werden nicht durch neue Technologien determiniert, sondern bieten Gestaltungsräume

Diese Beispiele zeigen, dass Bildungssysteme nicht durch neue Technologien oder branchenspezifische Sachzwänge determiniert werden, sondern soziale Institutionen mit autonomen Gestaltungsmöglichkeiten sind, da man Arbeitsaufgaben in den Unternehmen unterschiedlich verteilen kann. Dabei lassen sich zwei Grundtypen der Arbeitsorganisation unterscheiden:

1. In hierarchisch organisierten Unternehmen werden die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten durch eine Standardisierung der Aufgaben und der Technik gesenkt. Dispositive Aufgaben sind den Führungskräften vorbehalten, die zudem noch die Routine-tätigkeiten der meist an- und ungelerten Beschäftigten auf der ausführenden Ebene engmaschig kontrollieren.
2. Dezentral organisierte Unternehmen hingegen delegieren viele dispositive Tätigkeiten nach unten. Sie setzen vor allem Fachkräfte ein, die aufgrund ihrer guten Berufsausbildung Tätigkeiten autonom ausüben und selbständig mit anderen Tätigkeiten koordinieren können.

### Flexibel und breit einsetzbare Fachkräfte sichern Qualität auch bei schnellem Wandel der Arbeitswelt

Im ersten Typus können die Unternehmen Investitionen in die Berufsausbildung sparen, müssen aber mehr Führungskräfte einsetzen. Das rechnet sich nur bei standardisierten Produkten und Dienstleistungen. Problematisch wird diese Form der Arbeitsorganisation bei einem raschen technologischen Wandel und einer Spezialisierung der Unternehmen auf hochwertige und an individuelle Kundenwünsche angepasste Produkte oder Dienstleistungen. Hier zeigen sich die Vorteile des zweiten Typus mit seinen flexibel einsetzbaren Fachkräften, die dafür ausgebildet sind, auch in einem sich ständig verändernden Umfeld Qualität zu sichern.

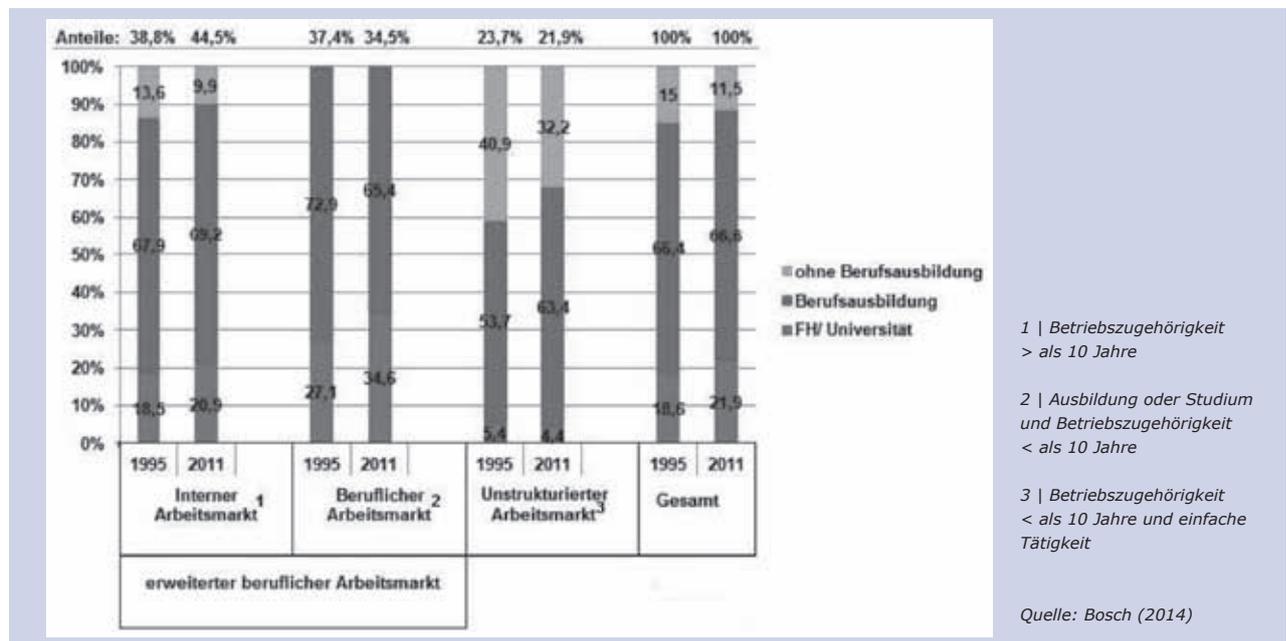
### Zunehmender Fachkräfteeinsatz in Deutschland

In kaum einem Land ist der Anteil der beruflich qualifizierten Beschäftigten so stark gestiegen wie in Deutschland. Er nahm von rund 29 Prozent im Jahre 1964/65 (Geißler, 2002, S. 339) auf 66,6 Prozent im Jahre 2011 zu (siehe Schaubild).

Diese Entwicklung lässt sich in allen Segmenten des deutschen Arbeitsmarktes beobachten. Die Arbeitsmarktforschung unterscheidet dabei drei Segmente, nämlich erstens das interne Segment mit den langjährig beschäftigten Stammbesetzungen, zweitens das berufliche Segment, das beruflich Qualifizierte mit einer geringeren Betriebszugehörigkeit einschließt, und drittens den unstrukturierten oder einfachen Arbeitsmarkt mit einfachen Tätigkeiten und geringer Betriebszugehörigkeit.

Im internen Arbeitsmarktsegment, das alle Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren umfasst, werden heute fast nur noch beruflich und akademisch Qualifizierte eingesetzt. Wir wissen aus vielen betrieblichen Fallstudien, dass diese Fachkräfte heute in den größeren Unternehmen viel häufiger den Arbeitsplatz wechseln müssen, als es noch in der standardisierten Massenproduktion der 1960er oder 70er Jahre der Fall war, so dass sie sich auch fachlich weiterentwickeln müssen. Die Gefahr einer De-Qualifikation durch die Ausübung von Routinetätigkeiten in großbetrieblicher

## Interne, berufliche und unstrukturierte Arbeitsmärkte und berufliche Bildung 1995–2011 (in Prozent)



Produktion und Verwaltung hat damit deutlich abgenommen. Anders als in vielen Nachbarländern mit ihren weiterhin hohen Anteilen An- und Ungelernter kann man daher in Deutschland die Stammebelegschaften in den internen Arbeitsmärkten mittlerweile zum erweiterten beruflichen Arbeitsmarktsegment hinzuzählen. Die Unternehmen versuchen zudem, ihre qualifizierten Stammebelegschaften an sich zu binden, sodass der Anteil des internen Segments an allen Beschäftigten von 38,8 Prozent im Jahre 1995 auf 44,5 Prozent im Jahre 2011 gewachsen ist (Schaubild). Das gilt im Übrigen auch für die kleinen und mittleren Betriebe, etwa im Handwerk, die ebenfalls immer mehr auf Stammschäftigte setzen.

Das engere berufliche Segment, das alle Beschäftigten mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung einschließt, die auch eine Tätigkeit als Fachkraft ausüben und weniger als zehn Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, umfasst per definitionem nur Fachkräfte. Hier verzeichnen wir eine leichte Zunahme der Akademiker/-innen. Durch die wachsende Betriebsbindung der Fachkräfte hat sich der Anteil des mobilen beruflichen Segments leicht verringert. Die beiden beruflichen Arbeitsmarktsegmente umfassen, wenn man die Restbestände einfacher Arbeit in internen Arbeitsmärkten abzieht, inzwischen rund 75 Prozent aller Beschäftigten.

### Verdrängung der An- und Ungelernten durch qualifizierte Kräfte

Selbst im unstrukturierten Arbeitsmarktsegment, das Beschäftigte auf einfachen Tätigkeiten mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als zehn Jahren umfasst, werden zunehmend qualifizierte Kräfte eingesetzt. Durch die Verdrängung der An- und Ungelernten im unstrukturierten Arbeitsmarkt haben sich die Beschäftigungsrisiken dieser Gruppe deutlich erhöht. Dies zeigt sich auch an ihrer Arbeitslosenquote, die seit zwanzig Jahren über 20 Prozent liegt. Die einfache „Muskelarbeit“, die in der Vergangenheit als Prototyp der Arbeit in unstrukturierten Arbeitsmärkten galt, ist weitgehend verschwunden. Durch die Technisierung erfordert heute auch einfache Industriearbeit den Umgang mit abstrakten Symbolen, etwa in einem automatisierten Lager, und einfache Dienstleistungsarbeit hohe Kommunikationsfähigkeit (Bosch/Weinkopf, 2011).

### Die „stille Revolution“ in den Betrieben mit Fachkräften bewältigt

Das früher übliche schrittweise Anlernen von Un- und Angelernten wurde in der industriellen Produktion immer schwieriger, da die Belegschaften stark ausgedünnt wurden und das Tempo der Reorganisation und damit auch der Flexibilitätsanforderungen wuchs. Die großen Teams mit stabiler Arbeitsteilung, in denen man die einfacheren Tätigkeiten an die Neulinge delegieren konnte, die sich dann über Jahre auf die höheren

Arbeitsplätze vorarbeiten konnten, wurden Opfer von Personaleinsparungen. Auf diese „Krise des Anlernens“ (Drexel, 1980) reagierten die deutschen Sozialpartner schon in den 1970er Jahren mit einem Ausbau der Berufsausbildung in den klassischen Domänen von an- und ungelernter Arbeit, wie etwa in den Prozessindustrien (z. B. Stahl- oder Chemieindustrie).

In mehreren Modernisierungswellen wurden vor allem seit Mitte der 1990er Jahre die Berufe im dualen System modernisiert. Spezialisierte Monoberufe wurden zu breiteren Grundberufen zusammengefasst. Ebenso wichtig wie die Neufassung der Ausbildungsinhalte war die Veränderung der Lernmethoden. Ganzheitliches Lernen im Team mit Auszubildenden in anderen Berufen und mit starker Kunden- und Serviceorientierung hat an Bedeutung gewonnen. Die Berufsausbildung sozialisiert die Auszubildenden somit heute immer weniger für die Arbeit in hierarchischen Formen der Arbeitsorganisation mit traditionellem Zuständigkeitsdenken, sondern immer mehr in Richtung einer flexiblen Selbstorganisation in Kooperation mit anderen Beschäftigten.

### **Modernisierungsschub der deutschen Wirtschaft wird getragen durch modernisierte Berufsbilder**

Mit den modernisierten Berufsbildern wurde eine wichtige Grundlage für die Modernisierung der deutschen Wirtschaft geschaffen, die seit Ende der 1980er Jahre unter dem Schock des japanischen Wettbewerbsvorsprungs stand. Zuerst in der Industrie und dann auch im Dienstleistungssektor wurden die gesamten Wertschöpfungsketten mit dem Ziel reorganisiert, schneller und kostengünstiger auf die Nachfrage zu reagieren und dabei durch den Abbau von Lagerhaltung und just-in-time-Systeme Kosten zu sparen. Diese „stille Revolution“ in den Unternehmen, die von der Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt blieb, wurde durch die erweiterten Flexibilitätspotenziale von Fachkräften ermöglicht.

### **Wettbewerbsvorteile deutscher Unternehmen durch hohen Facharbeiteranteil**

Mehrere international vergleichende Untersuchungen zeigten die Vorteile der hohen Facharbeiteranteile in den deutschen Betrieben. Ryan u. a. (2011, S. 14) fanden

heraus, dass im deutschen Maschinenbau in der Produktion 84 Prozent der Beschäftigten Facharbeiter sind, gegenüber 52 Prozent in UK. Dies erlaubte den deutschen Unternehmen, den Anteil der Beschäftigten auf der ersten Führungsebene (Meister/Techniker/Supervisors) auf 4 Prozent zu begrenzen, gegenüber 11 Prozent in UK. In mehreren zumeist deutsch-britischen Betriebsvergleichen in Betrieben mit vergleichbaren Produkten und Technologien in unterschiedlichen Industrien wurde festgestellt, dass deutsche Betriebe mehr Fachkräfte beschäftigen. Sie konnten sich dadurch auf höherwertige Produkte spezialisieren und erzielten zudem durch eine effizientere Nutzung der Anlagen und eine etappenweise Optimierung der Arbeitsabläufe durch schrittweise Innovationen eine höhere Produktivität (z. B. Mason/Wagner, 1999). Man kann daher die gut ausgebildeten Fachkräfte als das Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit ansehen.

#### *Literatur:*

*Bosch, Gerhard: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen, 67 (2014) 1, S. 5–13.*

*Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia: „Einfacharbeit“ im Dienstleistungssektor. In: Arbeit, 20 (2011) 3, S. 173–187.*

*Bremer, Rainer: VET in the European aircraft and space industry. In: Journal of European Industrial Training, 32 (2008) 2/3, S. 187–200.*

*Carré, Françoise u. a.: Retail jobs in comparative perspective. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-wage work in the wealthy world. – New York: Russell Sage Foundation, 2010. – S. 211–268.*

*Drexel, Ingrid: Die Krise der Anlernung im Arbeitsprozess. In: Soziale Welt, 3 (1980) S. 368–395.*

*Geißler, Rainer: Die Sozialstruktur Deutschlands. – Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, 2002.*

*Mason, Geoff/Wagner, Karin: High Level Skills, Knowledge Transfer and Industrial Performance: Electronics in Britain and Germany. – London: Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society, 1999.*

*Ryan, Paul u. a.: Financial Aspects of Apprenticeship Training in Germany, Great Britain and Switzerland. Arbeitspapier 241. – Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2011.*

## WIE SIEHT DER FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2030 AUS?

### **Mangel an Akademikern?**

In der öffentlichen Diskussion dominiert – immer noch – die Wahrnehmung, dass der beginnende und sich ausweitende Fachkräftemangel vor allem ein Mangel an akademisch qualifizierten Beschäftigten sein wird. Blickt man zurück auf die vergangenen Jahre, dann waren es vor allem zwei Berufsgruppen, die im Mittelpunkt der Diskussion über einen Fachkräftemangel standen: Die Ärzte und die Ingenieure. Erst am aktuellen Rand der Debatte hat sich ein Teil der Aufmerksamkeit auch auf nicht-akademisch qualifizierte Berufe gerichtet wie beispielsweise Pflegekräfte und Erzieher/-innen. Dies wird vorangetrieben durch einen offensichtlichen Personal-mangel in der Altenpflege sowie durch die Berichterstat-tung über einen zunehmenden Mangel an pädagogi-schen Fachkräften für die Kindertageseinrichtungen sowie fehlende Kindertagespflegepersonen im Zuge des Ausbaus der Kindertagesbetreuung für die unter drei-jährigen Kinder aufgrund des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr, der ab August 2013 in Kraft getreten ist.

In der Fokussierung der Fachkräftemangel-Debatte auf die Akademiker manifestiert sich einerseits die beob-achtbare Verschiebung in Richtung auf eine Wissensge-sellschaft, in der (formale) akademische Qualifikationen einen höheren Stellenwert einnehmen, als das in der produktionsorientierten Industriegesellschaft der ver-gangenen Jahrzehnte der Fall gewesen ist. Dieser grund-sätzlich nicht bestreitbare Prozess wird parallel überla-gert durch die Tatsache, dass immer mehr junge Menschen eine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben und auch ein Studium aufnehmen und absolvie-ren. So haben beispielsweise bereits im vergangenen Jahr in Rheinland-Pfalz mehr als 52 Prozent der Absol-venten von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen irgendeine Form der Hochschulzugangsberec-tigung erworben und viele von ihnen nehmen auch eine hochschulische Ausbildung auf. Dies bedeutet allerdings nicht – was ein eigenständiges Thema wäre –, dass sie hierfür auch alle geeignet sind bzw. das angebotene Studium tatsächlich eine optimale beziehungsweise zumindest ausreichende Vorbereitung auf das zukünftige Berufsleben darstellt. Auf alle Fälle hat diese Entwick-

lung maßgeblich mit dazu beigetragen, dass die Wahr-nehmung der Situation der Akademiker insgesamt gestiegen ist, schlichtweg weil mehr junge Menschen (und damit deren Familien) von einer hochschulischen Ausbildung betroffen sind.

### **Faktische „Entwertung“ der klassischen Berufsaus-bildung**

Zum anderen manifestiert sich in dieser Entwicklung natürlich auch die erkennbare Werteverstärkung innerhalb unserer Gesellschaft, nach der nur noch ein möglichst hoher Schulabschluss und ein daran anschlie-ßendes Studium eine entsprechende Wertschätzung genießen und diese Zielperspektive maßgeblich die Präferenzen vieler Eltern und auch der jungen Leute bestimmt. Spiegelbildlich zu dieser Entwicklung steht natürlich auf der Bewusstseins-ebene eine faktische „Entwertung“ der „klassischen“ Berufsausbildungen unterhalb der Hochschule-Ebene.

### **Doppelter Druck auf das duale Berufsausbildungs-system**

Im Ergebnis führen diese Entwicklungen dazu, dass wir einen deutlichen Anstieg der Studierendenzahlen an den Hochschulen beobachten. Insofern könnte man sagen, dass der an vielen Stellen prognostizierte Akademiker-mangel durch diese Entwicklung wenn nicht verhindert so doch erheblich reduziert werden wird. Allerdings hat alles seinen Preis und im vorliegenden Fall ist ein Teil des zu zahlenden Preises, dass zahlreiche junge Men-schen ein Hochschulstudium aufnehmen, die in der Vergangenheit eine „normale“ duale Berufsausbildung, beispielsweise im kaufmännischen Bereich, absolviert hätten. Insofern wird dem System der dualen Berufs-ausbildung in Deutschland im „oberen“ Bereich ein Teil der bisherigen Auszubildenden entzogen, während gleichzeitig im „unteren“ Bereich weiterhin erhebliche Mismatch-Probleme zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bestehen. Dieser an sich schon problematische doppelte Druck auf das duale Berufsausbildungssystem muss in Zusammenhang gese-hen werden mit der demografischen Entwicklung, die die Grundgesamtheit der zur Verfügung stehenden jungen

Menschen, die sich auf die duale Ausbildung und auf die Hochschulausbildung verteilen, in den kommenden Jahren – so weit man das derzeit erkennen kann – erheblich verringern wird.

Die erwartbare Abnahme der Zahl der Absolventen einer „klassischen“ Berufsausbildung muss im Zusammenhang gesehen werden mit der Tatsache, dass in den zurückliegenden Jahren trotz eines sehr großen Potenzials an jungen Menschen zu wenig Fachkräfte ausgebildet worden sind. Viele der jungen Menschen, die damals keine normale Berufsausbildung im dualen System absolvieren konnten, weil sie keine Ausbildungsstelle gefunden haben, sind teilweise jahrelang im so genannten „Übergangssystem“ „hängen“ geblieben. Viele von ihnen gehören zu den 1,4 Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

### **Duale Ausbildung ist das Rückgrat der deutschen Volkswirtschaft**

Im Zusammenspiel all dieser Entwicklungen wird es zu einem erheblichen Fachkräftemangel in vielen Berufen kommen, die über das duale Berufsausbildungssystem rekrutiert werden. Dies vor allem auch deshalb, weil in den vor uns liegenden Jahren zahlreiche gut qualifizierte Facharbeiter den Arbeitsmarkt verlassen werden, weil sie das Rentenalter erreichen. Der Umfang dieses altersbedingten Abgangs an qualifizierten Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene wird vor dem Hintergrund dessen, was bereits skizziert wurde, nicht kompensierbar sein durch jüngere Kräfte, die es nicht in der erforderlichen Anzahl gibt. Dies ist besonders dramatisch vor dem Hintergrund, dass gerade diese Ebene der Facharbeiter gleichsam das Rückgrat der deutschen Volkswirtschaft bildet, sowohl in der bei uns immer noch so wichtigen Industrie, wie auch im Handwerk. Dies auch und vor allem aufgrund der breit angelegten Facharbeiterqualifikationen, die diese Beschäftigten haben und die für die Unternehmen Gold wert sind. Gerade die betriebsübergreifenden Qualifikationen der Facharbeiter, die aus der spezifischen Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung in Deutschland resultieren, tragen dazu bei, dass die Unternehmen auf Mitarbeiter zurück-

greifen können, die eigenverantwortlich und sehr selbstständig im Produktionsprozess aufgestellt und anfallende Probleme eigeninitiativ zu lösen in der Lage sind. Dieser elementare Unterschied beispielsweise zum angelsächsischen System mit „on-the-job“-angelernten Arbeitskräften sollte hinsichtlich seiner volkswirtschaftlichen Bedeutung nicht unterschätzt werden. Man kann sich die dahinter stehende Problematik an folgendem Beispiel verdeutlichen: Auch in Zukunft wird es genügend Bauhelfer für die Bauwirtschaft geben – und sei es durch den „Import“ ausländischer Hilfskräfte. Aber wenn wir nicht genügend Poliere haben, dann werden die ausreichend vorhandenen Bauhelfer nichts nützen. Schaut man sich nun einmal die Altersstruktur der derzeit noch tätigen Poliere in der deutschen Bauwirtschaft an, dann wird man erkennen, dass in den kommenden Jahren ein Großteil der Poliere altersbedingt ausscheiden wird.

### **Zukunftsprognose: Deutlicher Mangel an Fachkräften der mittleren Qualifikationsebene**

Diese notwendigen Vorbemerkungen sollen überleiten zu der zentralen These dieses Beitrags: Der Fachkräftemangel des Jahres 2030 wird vor allem und an erster Stelle ein Mangel an Fachkräften der so genannten „mittleren Qualifikationsebene“ sein, also ein Mangel an klassischen Berufen des dualen Berufsausbildungssystems.

Und für diese These gibt es mittlerweile eine entsprechende empirische Evidenz:

„Neue Modellrechnungen der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen im Rahmen des vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) gemeinsam durchgeführten QuBe-Projekts zeigen, dass bis zum Jahr 2030 trotz gestiegenem Erwerbsverhalten, insbesondere von Frauen und Älteren, Engpässe in einigen Berufsbereichen auf der mittleren Qualifikationsebene erkennbar sind.“ So beginnt der BIBB Report 18/2012 (vgl. Helmrich u. a., 2012). In dieser Studie haben die beteiligten Wissenschaftler folgende Kernpunkte für die vor uns liegenden Jahre herausgearbeitet:

- Einen gesamtwirtschaftlichen Engpass auf der Fachkräfteseite wird es (erst) gegen 2030 geben.
- Die Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen gehen von einem leicht konstanten Überangebot an akademisch Ausgebildeten bei zeitgleich zunehmenden Engpässen von Fachkräften mit mittleren Bildungsabschlüssen aus.
- Eine hohe Arbeitsmarktanspannung wird für den Bereich der Gesundheitsberufe unterstellt.

Als Ursachen für die sich insgesamt entspannt darstellende Situation bei den akademisch Qualifizierten werden das veränderte Bildungsverhalten der jungen Menschen mit einem vermehrten Zugang zu akademischen Bildungsabschlüssen sowie zum anderen die höheren Erwerbsquoten von Älteren und Frauen genannt. Die Wissenschaftler des BIBB und des IAB kommen vor diesem Hintergrund zu der folgenden – sehr vorsichtig formulierten – Schlussfolgerung: „Auf einen drohenden Engpass im mittleren Qualifikationsbereich sollte angemessen reagiert und nicht nur ausschließlich die Erhöhung der Akademikerquote präferiert werden“ (Helmrich u. a., 2013, S. 10).

Diese ziemlich „weichgewaschene“ Formulierung verwundert dann doch etwas vor dem Hintergrund der Erkenntnisse, die man den Projektionen der Wissenschaftler entnehmen kann. Schauen wir uns einmal die Quantifizierungen in der vorliegenden Projektion bis zum Jahr 2030 genauer an:

„Demografiebedingt werden im Zeitraum zwischen 2010 und 2030 rund 19 Mio. Erwerbspersonen den Arbeitsmarkt verlassen [...], während im gleichen Zeitraum lediglich rund 15,5 Mio. neu auf den Arbeitsmarkt kommen [...]. Zudem verteilt sich dieser Neuzugang nicht proportional auf alle Qualifikationsebenen. Während aus der mittleren Qualifikationsebene 11,5 Mio. Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und nur rund 7 Mio. neu hinzukommen, verzeichnet der akademische Bereich einen größeren Zulauf (4,9 Mio.) als Abgang (3,2 Mio.)“ (Helmrich u. a., 2012, S. 4).

Mit Blick auf die hier ganz besonders relevante Gruppe der Personen im mittleren Qualifikationsbereich stellt

sich die Situation folgendermaßen dar:

„Das Angebot an Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung wird insbesondere demografisch bedingt sinken und würde – ein unverändertes Verhalten auf der Arbeitskräftebedarfsseite vorausgesetzt – gegen Ende des Projektionszeitraums den Bedarf nicht mehr decken können. Schon vor diesem Zeitpunkt wird man bei diesem Qualifikationsniveau mit einem schnell zunehmenden Fachkräfteengpass konfrontiert sein, vor allem, weil das Angebot zunehmend auch hinsichtlich der fachlichen Ausrichtung dem Bedarf nicht entsprechen wird“ (Helmrich u. a., 2012, S. 5).

#### **Führen Fachkräftemangel und Überangebot an Akademikern zum faktischen Downgrading von Hochschulabschlüssen?**

Diese Entwicklung muss im Zusammenhang gesehen werden mit dem von den Wissenschaftlern vorausgesagten leichten Überangebot an akademisch qualifizierten Kräften: „Das leichte akademische Überangebot beruht auf der gegenwärtigen Tendenz zu mehr akademischen Abschlüssen. Dieser Zuwachs hat in den letzten Jahren an Geschwindigkeit zugenommen.“ Und genau an dieser Stelle zeigt sich erneut, warum es so schwierig ist, verlässliche Projektionen über die Angebots-Nachfrage-Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt vorzulegen, denn mit Blick auf die Entwicklung bei den Akademikern ergänzen die Wissenschaftler in ihrem Bericht: „Zu erwarten sind hier Anpassungs- und Ausgleichsprozesse mit dem mittleren Qualifikationsbereich. Hiervon sind insbesondere die Bachelorabschlüsse betroffen. Empirisch liegen aber bislang über deren Chancen und Verbleib auf dem Arbeitsmarkt noch keine hinreichenden Informationen vor.“ Damit ist folgendes gemeint: Erwartbar ist das Downgrading der Hochschul-Absolventen hinsichtlich ihrer späteren tatsächlichen Berufstätigkeit in dem Sinne, dass sie Tätigkeiten ausüben (werden), die vormalig von Personen mit einer „normalen“ Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich geleistet worden wären. Dies würde sich auf die Bachelor-Absolventen beziehen, so dass hier die (derzeit aber noch nicht empirisch belegbare) These aufgestellt wird, dass das Bachelor-Studium die bisherige duale Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich verdrängt beziehungsweise substituiert – wofür

es durchaus auch betriebswirtschaftliche „Anreize“ gibt: Man könnte über die Rekrutierung von Hochschulabsolventen die ansonsten auf der betrieblichen Ebene unmittelbar anfallenden Kosten, die mit einer Berufsausbildung verbunden sind, kurzfristig einsparen. Insofern könnte es natürlich dazu kommen, dass ein Teil oder sogar die Gesamtheit der wegfallenden Fachkräfte aus dem bisherigen dualen Berufsausbildungssystem ersetzt werden durch hochschulisch qualifizierte Arbeitskräfte. Dies würde allerdings voraussetzen, dass zum einen die Ausbildungskapazitäten an den staatlich finanzierten Hochschulen die bisherigen Ausbildungskapazitäten im dualen System ersetzen (können), was angesichts der – jedenfalls bislang bestehenden – Länderzuständigkeit für die Hochschulen fraglich ist. Zum anderen müsste sichergestellt sein, dass die Qualität der Ausbildung an den Hochschulen den Anforderungen der betrieblichen Praxis entspricht. Hier nun ließe sich durchaus eine notwendige Diskussion anschließen, die eine solche Passungsfähigkeit, wie sie bislang durch die enge Verzahnung von betrieblicher und berufsschulischer Ausbildung jedenfalls grosso modo gewährleistet wird, infrage stellt.

### **Bewerten wir in Deutschland das akademische Studium über?**

So könnte man beispielsweise dahingehend argumentieren, dass mittlerweile mit über der Hälfte eines Absolventenjahrgangs der Schulen auch immer mehr Personen an die Hochschulen kommen, die den kognitiven Anforderungen der gegebenen Lehr-Lern-Formate an den Hochschulen aus unterschiedlichen Gründen nicht entsprechen (können). Neben der Tatsache, dass sich an den Hochschulen bislang am wenigsten verändert hat hinsichtlich der Didaktik und Methodik des Unterrichts, sollte ebenfalls gesehen werden, dass die Ausstattung der Universitäten und Fachhochschulen aufgrund der Finanzierungsprobleme der Bundesländer erheblich zu wünschen übrig lässt. Eine Folge davon ist beispielsweise die sehr schlechte Betreuungsrelation zwischen Studierenden und Lehrkräften. Ebenfalls und völlig zu Recht wird eine Unterbelichtung der praktischen Wissensvermittlung an den Hochschulen beklagt, da dies nicht zu den Kernkompetenzen der Hochschulen gehört/gehören kann. Ebenfalls bislang kaum berücksichtigt wird die

Tatsache, dass ein zentraler Unterschied zwischen der dualen Berufsausbildung und der klassischen Hochschulausbildung darin besteht, dass die intensive und vor allem personenbezogene Betreuung des Auszubildenden, die ein Wesensmerkmal der normalen Berufsausbildung darstellt, an den Hochschulen nicht ansatzweise gewährleistet werden kann. Das klassische Studium setzt eine hohe intrinsische Motivation der Studierenden voraus und ist nicht in der Lage, diese durch andere Formen zu kompensieren oder aber in diesem Bereich vorhandene Defizite durch eine täglich vorhandene Beziehungsarbeit systematisch zu adressieren. Die gleichsam klassischen Antworten im hochschulischen Bereich auf diese Problematik wären einerseits hohe Durchfallquoten bei den Studierenden oder aber eine Absenkung des Anforderungsniveaus. Beides führt im Ergebnis ganz offensichtlich zu einer Fehlallokation von Ressourcen.

Insoweit bleibt zusammenfassend festzuhalten, dass die Wahrscheinlichkeit relativ hoch sein wird, dass der in den neueren Projektionen hervorgehobene Fachkräftemangel auf der mittleren Qualifikationsebene auch eine reale Ausprägung in der Welt der Wirtschaft erfahren wird.

### **Praxisbeispiel: „Mangel im Büro“**

Diese These soll abschließend an einem der vielen möglichen Beispiele verdeutlicht werden: Der IHK-Fachkräftemonitor Bayern hat in seiner neuesten Auflage eine Lücke entdeckt, die man in der Diskussion um fehlende Fachkräfte und bei den dagegen eingeleiteten Maßnahmen bisher vernachlässigt hat, so Ralf Scharnitzky in seinem Bericht „Mangelware im Büro“ (vgl. SZ, 26.3.2013). Danach werde es langfristig in Bayern einen extremen Mangel an Kaufleuten geben. Als Ursache wird neben der demografischen Entwicklung vor allem die Tatsache benannt, dass sich immer weniger junge Menschen für eine kaufmännische Ausbildung interessieren. Derzeit sind in Bayern 2,4 Millionen Kaufleute beschäftigt, die damit die größte Sparte der Fachkräfte stellen. 2030 werden an die 370.000 Mitarbeiter fehlen, sollten sich die Prognosen des Fachkräftemonitors Bayern bewahrheiten. Der Engpass bei den kaufmännischen Berufen wird ab 2017 ansteigen und in den 2020er Jah-

ren massiv zunehmen, während der Mangel bei den Technikern zurückgeht. Denn hier greifen die Maßnahmen, mit denen zum Beispiel Abiturienten für Studiengänge der MINT-Berufe angeworben wurden.

Der IHK Fachkräftemonitor Bayern weist ebenfalls alarmierende Zahlen aus für die Gesundheits- und Pflegeberufe. 2020 werden in diesem Bereich 52.000 Fachkräfte fehlen. Aufgrund der alternden Gesellschaft wird die Nachfrage aber gewaltig ansteigen. 2030 werden es schon 154.000 fehlende Mitarbeiter sein, also dreimal so viele.

Fazit: „Absolut gesehen wird der Fachkräftemangel nicht, wie oft angenommen, von den Akademikern geprägt, sondern von den beruflich Qualifizierten. Dazu zählen Arbeitskräfte, die entweder eine duale Ausbildung abgeschlossen oder sich noch zum Meister/Fachwirt weitergebildet haben“ (Scharnitzky, 2013).

### **Qualifizierungsoffensive für brachliegende Potenziale**

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die besondere Schwierigkeit der Vorhersage eines möglichen Fachkräftemangels darin besteht, dass neben den quantitativen Einflussfaktoren, die beispielsweise durch die demografische Entwicklung determiniert sind, zahlreiche Verhinderungsfaktoren zu berücksichtigen sind. So könnte beispielsweise durch eine konzertierte Qualifizierungsoffensive der ansonsten eintretende Fachkräftemangel deutlich gemildert, wenn nicht sogar verhindert werden. Beispielsweise könnte man zum einen Fachkräfte über die Zuwanderungsschiene gewinnen, zum anderen würde es sich anbieten, die Zahl derjenigen zu reduzieren, die bislang ohne eine qualifizierte Berufsausbildung verbleiben. Allerdings müssten diese Maßnahmen nicht nur parallel und gleichzeitig durchgeführt werden, sondern wir brauchen auch ausreichend Zeit, um die notwendigen Qualifikationsreserven zu erschließen beziehungsweise zu entwickeln.

### **Engpassgefahr: Sozial- und Gesundheitsberufe; Industrie und Handwerk**

Zwei besondere Problemfelder hinsichtlich eines möglichen Fachkräftemangels sind für das Jahr 2030 vom heutigen Standpunkt aus aber mit einer relativ großen Sicherheit vorherzusagen:

Zum einen ist mit einer sehr hohen Plausibilität davon auszugehen, dass in den Sozial- und Gesundheitsberufen erhebliche Personalunterdeckungen an der Tagesordnung sein werden. Dies liegt nicht nur, aber eben auch an den Rahmenbedingungen der Arbeit in diesen Berufsfeldern, die beispielsweise durch eine relativ niedrige Vergütung charakterisiert sind. Diese bislang gegebene niedrige Vergütung ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass es sich hierbei ganz überwiegend um „typische“ Frauenberufe handelt mit einem historisch niedrigen Vergütungsniveau, zum anderen aber auch aus der Tatsache, dass wir uns in diesem Bereich nicht auf dem freien Markt bewegen, sondern in Systemen mit administrierten Preisen operieren, beispielsweise der Pflegeversicherung oder den Kommunen, die das Personal in Kindertageseinrichtungen finanzieren müssen. Insofern wird es eine der zentralen Fragestellungen der vor uns liegenden Jahre werden, ob und wie schnell es uns gelingt, die Arbeitsbedingungen in diesen Arbeitsfeldern deutlich zu verbessern, um genügend Personal im demografischen Wandel gewinnen zu können. Um die Schwierigkeit einer treffgenauen Vorhersage auch an dieser Stelle wieder hervorzuheben, sei nur darauf hingewiesen, dass für die Frage eines möglichen Fachkräftemangels die tatsächlichen und die potenziellen Arbeitszeiten der heute schon im System befindlichen Fachkräfte von großer Bedeutung sind. Hier nun ist für die vergangenen Jahre zu beobachten, dass zahlreiche Frauen ihre durchschnittliche Arbeitszeit und damit das Arbeitsvolumen teilweise deutlich reduziert haben. Dies hängt mit vielen Faktoren zusammen, aber unter anderen auch mit den Anreizen, die aus der spezifischen Ausgestaltung des deutschen Steuersystems sowie der Sozialversicherungen resultieren, die man natürlich auch verändern kann.

Wie bereits angedeutet wird eine der größten Herausforderungen in den vor uns liegenden Jahren darin bestehen, die rein altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidenden und gut qualifizierten Facharbeiter zu ersetzen, die derzeit in Industrie und Handwerk tätig sind. Hier ist derzeit nicht zu erkennen, wie rein quantitativ der Aderlass durch den Abgang in die Rente kompensiert werden kann, da nicht annähernd genügend junge Kräfte zur Verfügung stehen, die auf gleichem Qualifikationsniveau zu arbeiten in der Lage wären. Gerade in diesem Bereich bräuchten wir bereits jetzt umfangreiche arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen, beispielsweise die konzentrierte Vermittlung bislang ausbildungsloser junger Menschen in diese Arbeitsfelder hinein, sowie eine umfassende und möglichst attraktiv ausgestaltete Nachqualifizierung der vielen Erwachsenen im Altersbereich zwischen 20 und 30, die ohne einen Berufsabschluss geblieben sind. Natürlich muss man auch darüber diskutieren, die zunehmende Anzahl an Studierenden in Bahnen zu lenken, die zu neuen Hybrid-Formen aus der bisherigen dualen Berufsausbildung mit einem hochschulischen Ausbildungsanteil bestehen (Stichwort: duale Studiengänge).

Die Ausführungen sollten deutlich machen, dass man nicht mit letzter wissenschaftlicher Klarheit zum jetzigen Zeitpunkt einen wie auch immer gearteten Fachkräftemangel diagnostizieren kann. Erkennbar sind offensichtliche Schwachstellen im bestehenden System, die zu teilweise erheblichen Personalknappheiten führen werden. Wenn – ja, wenn – sich nichts ändert.

*Literatur:*

*Helmrich, Robert/Zika, Gerd/Kalinowski, Michael/Wolter, Marc Ingo: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 (= BIBB Report 18/2012). – Bonn: Bundesinstitut für berufliche Bildung, 2012.*

*Scharnitzky, Ralf: Mangelware im Büro. In: Süddeutsche Zeitung 26. März 2013.*

## WARUM BRAUCHEN WIR DEN MEISTERBRIEF?

Das deutsche Berufsbildungssystem genießt in Europa und weltweit ein hohes Ansehen. Die Verbindung von Qualifizierung und Beschäftigung, insbesondere die Ausbildung in der realen Arbeitswelt, trägt dazu bei, dass junge Menschen im Anschluss an ihre Berufsausbildung ohne Brüche in den Arbeitsmarkt einmünden können. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat Deutschland aktuell die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit in Europa.

Ein berufliches Ausbildungssystem, das maßgeblich auf die Weitergabe von Wissen und Können durch Berufspraktiker setzt, ist jedoch nicht voraussetzungslos. Ein entscheidender Erfolgsfaktor für das duale System ist die hohe Qualifikation derjenigen, die Ausbildung organisieren, am Arbeitsplatz durchführen und verantworten. In den überwiegend klein- und mittelständischen Betrieben des Handwerks übernehmen diese Funktion traditionell die Handwerksmeister/-innen, die dafür eine fundierte Ausbildung durchlaufen haben.

### Die Meisterausbildung qualifiziert Fach- und Unternehmensexperten für die berufliche Praxis

In der Meisterschule werden die in der Ausbildung erworbenen beruflichen Kompetenzen erweitert und fachliches Arbeiten in komplexen Zusammenhängen jenseits von beruflichen Standardsituationen erlernt. In den vergangenen Jahren ist die Meisterausbildung konsequent auf handlungsorientiertes Lernen zur Bewältigung von komplexen Anforderungen in betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausgerichtet worden.

Auch in den Meisterprüfungen werden die Anforderungen an Handwerker/-innen realitätsnah abgebildet und somit praxisrelevante Kompetenzen festgestellt. So sind in der Prüfung im Rahmen eines ganzheitlichen Meisterprojekts typische Kundenaufträge zu erfüllen. Dabei kommt es nicht nur auf höchstes handwerkliches Können an, sondern auch auf eine solide, umfassende Konzeption sowie auf die zuverlässige Qualitätskontrolle der Arbeiten. Sein praktisches Tun muss ein Meisterprüfling auch mündlich darlegen und erläutern, denn kommunikative Kompetenzen sind aus dem heutigen Wirtschafts- und Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken. Darüber hinaus sind in einer Meisterprüfung komplexe

fachliche, betriebswirtschaftliche und berufspädagogische Aufgabenstellungen in schriftlicher Form zu lösen.

### Meisterinnen und Meister übernehmen Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen

Zum Profil eines Handwerksmeisters gehören neben fachlichen Kompetenzen zur meisterlichen Ausübung eines Gewerbes die unternehmerische Expertise zur selbstständigen Betriebsleitung sowie die Befähigung zur Ausbildung von Lehrlingen. Damit integriert die handwerkliche Meisterprüfung alle Kompetenzen, die auch in der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) für die sonstige gewerbliche Wirtschaft beschrieben sind. Durch diese Verbindung von fachlicher Expertise, Unternehmerkompetenz und Ausbilderbefähigung entsteht schon während der Meisterausbildung ein Bewusstsein für den hohen Wert von Ausbildung für Wirtschaft und Gesellschaft.

Ausbildung von jungen Menschen ist in vielen meistergeführten Handwerksbetrieben ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Hier paart sich berufliches Ethos mit unternehmerischem Nutzen – denn selbst ausgebildete Lehrlinge kennen den Betrieb sowie seine Kunden und Partner persönlich. Sie sind zudem mit den Arbeits- und Geschäftsprozessen sowie den Arbeitskolleginnen und -kollegen bestens vertraut. Als Gesellinnen und Gesellen können sie deshalb vom ersten Arbeitstag an zur Wertschöpfung im Unternehmen beitragen.

Es ist kein Zufall, dass die Ausbildungsquote im deutschen Handwerk mit knapp 8 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft ist und dass 95 Prozent der Auszubildenden im deutschen Handwerk in Meisterbetrieben oder in Betrieben mit gleichwertig qualifizierten Betriebsleitern ausgebildet werden.

### Meisterinnen und Meister tragen Verantwortung für Verbraucher, Umwelt und Gesundheit

Handwerkliche Produkte und Dienstleistungen prägen unser Alltagsleben in besonderem Maße. Wir nutzen sie zum Beispiel in unserer Ernährung, beim Bauen und Wohnen, zur Energie- und Wasserversorgung, für unsere Mobilität und zur Überwindung gesundheitlicher Ein-

schränkungen. Verbraucher müssen sich täglich auf die Kompetenz und Sicherheit handwerklicher Arbeiten und Leistungen verlassen können, denn diese werden häufig direkt am Menschen oder in seiner unmittelbaren Lebensumgebung erbracht. Eine hohe Qualifikation von Handwerkern steht deshalb im unmittelbaren Interesse eines effektiven, präventiv ausgerichteten Verbraucherschutzes.

Die Meisterausbildung und die handwerkliche Erfahrung von Meistern schützt die Gesellschaft vor unsachgemäßen oder gar gefährlichen Arbeitsausführungen und befähigt jede/n Betriebsleiter/-in, Gefahren für Gesundheit, Leben und Umwelt zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken.

#### **Qualifizierte Unternehmerinnen und Unternehmer sichern die Stabilität von Unternehmen und Arbeitsplätzen**

Wirtschaftliche Flexibilität und Innovationskraft sind ohne hoch qualifizierte Unternehmer/-innen und Mitarbeiter/-innen nicht denkbar. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die mit immer komplexeren und anspruchsvolleren Marktstrukturen sowie einem verschärften Wettbewerb konfrontiert werden, sind die fachlichen Kompetenzen aller im Betrieb mitarbeitenden Personen unerlässlich, um sich zu behaupten und wirtschaftlich erfolgreich zu agieren. Deutsche Handwerksbetriebe erweisen sich gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten als sehr robust. Ursache hierfür ist vor allem die hohe fachliche Qualifikation ihrer Mitarbeiter.

#### **Handwerksnovelle 2003: Negativeffekte für Arbeit und Beschäftigung**

Die Negativwirkungen einer Absenkung der Qualifikationsanforderungen werden von den Auswirkungen der Handwerksnovelle 2003 belegt, durch welche für zahlreiche Handwerke die obligatorische Meisterprüfung als Voraussetzung für Selbstständigkeit und Betriebsleitung abgeschafft worden ist: Nach einem kurzfristigen Anstieg der Betriebsgründungen bei diesen zulassungsfreien Gewerben waren bereits nach fünf Jahren 60 Pro-

zent der Betriebe wieder vom Markt verschwunden. Was seither bleibt, ist ein eklatanter Einbruch der Ausbildungsbetriebsquoten in diesen Gewerben.

Auch die Größe der Unternehmen, die seit 2004 ohne Meister geführt werden können, hat sich dramatisch reduziert: Waren es vor der Novellierung noch durchschnittlich sechs Beschäftigte pro Betrieb, so hat sich diese Zahl innerhalb weniger Jahre mehr als halbiert. Die mit der Handwerksnovelle angestrebten positiven Effekte für Arbeit und Beschäftigung im Handwerk sind also mitnichten eingetroffen. Durch den Verzicht auf die Qualifikationsvoraussetzungen wurde vielmehr eine Dequalifizierungsspirale in Gang gesetzt, die kaum noch rückgängig gemacht werden kann. Im zulassungsfreien Handwerk haben heute nur noch weniger als 20 Prozent der Existenzgründer die Meisterqualifikation.

#### **Meisterinnen und Meister sind Spitze am Arbeitsmarkt**

Die Verwertbarkeit von Meisterabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt ist ausgezeichnet: Nach Berechnungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft liegt die Arbeitslosenrate von Meistern und ähnlich qualifizierten Technikern sogar leicht unterhalb der von Hochschulabsolventen. Die Einkommen von Meisterinnen und Meistern garantieren zudem eine ausgesprochen hohe Bildungsrendite. Die hohe Berufsqualifikation entlastet darum letztlich auch die Solidargemeinschaft, denn Meisterinnen und Meister sind in wesentlich geringerem Maße auf öffentliche Transferleistungen angewiesen als gering qualifizierte oder Ungelernte.

#### **Meisterinnen und Meister brauchen die Wertschätzung der Gesellschaft**

Die Bildungsströme in Deutschland verlagern sich aktuell fort von der beruflichen hin zur akademischen Bildung. 2013 lag die Zahl der Studienanfänger zum dritten Mal in Folge oberhalb der Zahl von Personen, die eine Ausbildung im dualen System begonnen haben. Dies ist besorgniserregend, weil die deutsche Wirtschaft Leistungsträger des beruflichen Bildungssystems in Zukunft mindestens ebenso benötigt wie Akademiker aus den Hochschulen.

Der Akademisierungstrend wird sich fortsetzen, wenn es nicht gelingt, einen grundlegenden Wandel in der gesellschaftlichen Wertschätzung der beruflichen Bildung herbeizuführen. Entscheidend ist insbesondere ein Umdenken von Schülern, Eltern und Lehrkräften bei der Berufs- und Ausbildungswahl. Hierbei spielen erreichbare Abschlüsse und die damit verbundenen Titel und Funktionen in Gesellschaft und Arbeitswelt eine große Rolle. Der Handwerksmeistertitel hat auch heute noch einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert und signalisiert Führungskompetenz im Handwerk. Durch die Gleichstellung mit dem akademischen Bachelorabschluss im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) konnte die Reputation des Meisterabschlusses in jüngster Zeit erfreulicherweise gestärkt werden.

Deutschland wäre sehr schlecht beraten, wenn die in weiten Teilen der Gesellschaft bekannte und geschätzte Meisterqualifikation geschwächt oder gar abgeschafft würde. Denn die im Meisterbrief zum Ausdruck kommende Anerkennung stiftet nicht nur Identität innerhalb der handwerklichen Berufe, sie ist auch ein Zeichen der Wertschätzung der Gesellschaft für einen hochwertigen beruflichen Karriereweg.

### **Kritik der EU-Kommission schadet der Meisterqualifikation**

Die EU-Kommission stellt zurzeit alle Berufe, die eine Qualifikation vorschreiben, auf den Prüfstand. Darunter sind auch die 41 Handwerksberufe, die die Meisterprüfung oder eine vergleichbare Qualifikation als Voraussetzung für eine Selbständigkeit haben. Die Kommission begründet ihre Initiative mit dem Ziel, Marktzugangshürden abbauen zu wollen. Doch qualifizierte Facharbeiter aus Europa haben schon heute keine Probleme mit dem Sprung auf den deutschen Arbeitsmarkt. EU-Ausländer können bereits seit Jahrzehnten in Berufen mit Meisterpflicht selbständig tätig werden. Die Mobilität in Europa ist in den Handwerksberufen also nicht beschränkt. Was die EU-Kommission hier losgetreten hat, ist letztlich eine Scheindebatte. Sie bedroht damit die Qualifikations- und Qualitätsstandards der beruflichen Bildung in Deutschland.

Die Bundesregierung hat im Zuge des Koalitionsvertrages deutlich gemacht, dass sie die Initiative der Kommission ablehnt und am deutschen Meisterbrief festhalten wird. Gleichermaßen hat sich der Bundesrat geäußert. Das Handwerk sieht sich hierdurch im nationalen Raum deutlich in seiner Entscheidung für ein qualifikationsbasiertes Unternehmertum bestätigt.

## BERUFSSCHULEN IN NOT: WIE KANN DER LEHRERMANGEL AN BERUFSSCHULEN BESEITIGT WERDEN?

Nicht nur auf die Berufskollegs in NRW, sondern auf alle Berufsschulen der Bundesrepublik Deutschland kommt in den nächsten Jahren ein erheblicher fachspezifischer Lehrermangel zu. Dieser Lehrermangel wird bundesweit insbesondere in gewerblich-technischen Fachrichtungen auftreten.

### Der fachspezifische Lehrermangel wird nicht durch den demografischen Wandel kompensiert

Nach Einschätzung des Schulministeriums Nordrhein-Westfalen geht die Schülerzahl an den 250 öffentlichen Berufskollegs des Landes aufgrund des demografischen Wandels von 600.000 Schüler/-innen im Schuljahr 2011/12 um 14 Prozent auf 514.000 in 2020/21 zurück (MSW-NRW Schülerprognose, 2012, S. 20). Der prognostizierte Schülerrückgang von 14 Prozent wird jedoch vom Fachlehrerrückgang in einigen Bereichen um das 2½- bis 3-fache übertroffen.

Bis 2020 werden mindestens

- 42 Prozent der Fachlehrkräfte für Elektrotechnik,
- 41 Prozent für KFZ-Technik und
- 36 Prozent für Metalltechnik ausscheiden (s. Tabelle).

An gewerblich-technischen Berufskollegs wird es bis zum Jahr 2020 in einigen Fachrichtungen eine gewaltige Versorgungslücke geben, wenn die Politik nicht schleunigst nachsteuert.

In den Jahren 2011 bis 2020 werden in NRW jährlich mindestens 79 Lehrkräfte mit der Fachrichtung Elektrotechnik und 98 mit der Fachrichtung Metalltechnik pensioniert. Allein in diesen beiden Fachrichtungen stand z. B. zum Schuljahr 2012/2013 insgesamt 177 Pensionierungen ein Angebot von lediglich neun ausgebildeten Lehrkräften gegenüber. Wie die Tabelle zeigt, lassen die Studierendenzahlen an den Hochschulen keinerlei Besserung erwarten, wenn nicht umgehend kreative Möglichkeiten der Lehrer/-innen-Gewinnung in den Fokus genommen werden.

NRW-weit waren 2011 für das Lehramt Berufskolleg in der Fachrichtung Elektrotechnik in allen Semestern zusammengenommen nur 60 Studierende eingeschrieben. Bei jährlich 79 Pensionierungen bleiben z. B. in der

Fachrichtung Elektrotechnik für das Referendariat kaum mehr als acht bis zehn Bewerber/-innen pro Jahr übrig – wenn alle durchhalten! Nur in den wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen ist, wie die letzte Zeile der Tabelle auf der nächsten Seite zeigt, mit einem Bewerberüberhang zu rechnen.

### Konsequenzen für die Fachrichtungen mit Lehrermangel

- Die Klassen werden größer.
- Die Zahl der erteilten Unterrichtsstunden unterschreitet die durch die Kultusministerkonferenz vorgegebene Rahmenstundentafel noch weiter.
- Unterricht muss fachfremd erteilt werden.
- Um überhaupt noch Fachunterricht erteilen zu können, müssen verstärkt nicht lehramtsspezifisch qualifizierte Seiteneinsteiger/-innen eingestellt werden.
- Die Ausbildung unserer Jugend in zentralen Ausbildungsberufen ist in Gefahr.
- Die Jugendarbeitslosigkeit droht erheblich zu steigen.
- Der Wirtschaftsstandort Bundesrepublik Deutschland/NRW ist in Gefahr.

Der Bericht der von den Ministerinnen für Schule und Weiterbildung (MSW-NRW) sowie für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF-NRW) beauftragten „Expertenkommission Berufskolleglehrkräftesicherung“ (Tenorth-Kommission 01/2013) bestätigt die o. g. Analyseergebnisse zum Thema Lehrermangel, indem sie an vielen Stellen zu gleichen Resultaten und Folgerungen kommt.

Der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NW e. V. (vlbs-NRW) hat in einer breit angelegten öffentlichen Kampagne sowohl in Presse, Rundfunk und Fernsehen als auch in vielen Gesprächen mit politisch Verantwortlichen deutlich gemacht: Wenn nicht zeitnah effektive Maßnahmen gegen den Fachlehrer/-innen-Mangel an gewerblich-technischen Berufskollegs ergriffen werden, dann hat dies insbesondere für die Jugendlichen existenzielle Konsequenzen und für die Wirtschaft in NRW kontraproduktive ökonomische Auswirkungen.

**Versorgungslücke an gewerblich-technischen Berufskollegs in NRW bis 2020  
und aktuelle Einstellungssituation in sieben exemplarischen beruflichen Fachrichtungen**

Fakulten	von 250 öffentlichen BK an ..... Standorten in NRW	z. Zt. im Dienst mit dieser Fakultas	Erwartete Pensionierungen 2011 – 2015	Erwartete Pensionierungen 2016 – 2020	Durchschnittliche Pensionierungen im Fach pro Jahr bis 2020	Studierende Sek. II, BK: in NRW/ 10 Semester = max. mögliche Studienref./Jahr
<b>Elektrotechnik/ Nachrichtentechnik</b>	90	1.881	329	463	Insgesamt -792 = -42% 79/Jahr Bewerber 08/2012 → 4	Stud. gesamt: 60 = max. 12/Jahr
<b>Maschinen- technik, Versorgungs- technik, Fahrzeugtechnik</b>	110	2.699	567	412	Insgesamt -979 = -36% 98/Jahr Bewerber 08/2012 → 5	Stud. gesamt: 115 = max. 23/Jahr
<b>Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft</b>	71	1.100	84	237	32/Jahr Bewerber 08/2012 → 9	Stud. gesamt: 35 = max. 7/Jahr
<b>Fahrzeugtechnik</b>	83	278	56	57	Insgesamt -113 = -41% 11/Jahr Bewerber 08/2012 → 0	Stud. gesamt: 3 = max. 0,6/Jahr
<b>Bau- und Holztechnik</b>	67	1.141	86	175	26/Jahr Bewerber 08/2012 → 9	Stud. gesamt: 135 = max. 27/Jahr
<b>Textil- und Bekleidungs- technik</b>	11	297	45	85	13/Jahr Bewerber 08/2012 → 1	Stud. gesamt: 18 = max. 3/Jahr
<b>Sozialpädagogik</b>	71	2.050	350	106	46/Jahr Bewerber 08/2012 → 16	Stud. gesamt: 105 = max. 21/Jahr
			Summe Pens. 2011 – 2015 1.517	Summe Pens. 2016 – 2020 1.535	Summe Pens. 08/2012 → 305 Summe Bew. 08/2012 → 44	Stud. ges.: 471 x 2 = 942
			In 7 ausgewählten gewerblich- technischen Fachrichtungen scheiden 2011–2020 mindestens aus: 3.052 Fachlehrer/-innen		Wenn keine effektiven Maßnahmen ergriffen werden, sind in den Jahren 2011–2020 in den 7 ausgewählten gew.-techn. Fachrichtungen max.: 942 Fachlehrer/-innen im Studium. → Abbruchquote noch nicht berücksichtigt → Tatsächliche Absolventenzahl niedriger	
			Deckungslücke = min. 2.110 Fachlehrer/-innen in den Jahren 2011–2020 in 7 ausgewählten gewerblich-technischen Fachrichtungen			
<b>Wirtschafts- wissenschaften</b>	138	8.074	700	1.367	207/Jahr Bewerber 08/2012 → 137	Stud. gesamt: 1.810 = max. 362/Jahr

Quelle: Zahlenangaben des MSW-NRW, NRW Landtagsdrucksache 15/1668 vom 01.04.2011, eigene Erhebung des vlbs.

Die Landesregierung NRW hat aber stattdessen mit dem Hochschulfreiheitsgesetz von 2006 und dem Lehrerausbildungsgesetz von 2009 in der Frage der Bildungssteuerung deutlich mehr Politik- und Steuerungsfähigkeit aufgegeben als dies in den fünfzehn anderen Bundesländern geschehen ist. Ursächlich dafür ist das Zusammenwirken folgender Faktoren:

- Durch die Bachelor-/Masterreform, die 2009 von CDU und FDP im neuen Lehrerausbildungsgesetz (LABG) beschlossen wurde, glaubte man in NRW, dass der Master-Abschluss allein genüge. Die Erste Staatsprüfung sei obsolet und passe nicht mehr ins System. Andere Bundesländer zeigen aber, dass die Erste Staatsprüfung sinnvoll ist und durchaus ins System passt. Zu nennen wären hier z. B. Sachsen, das die Erste Staatsprüfung wieder eingeführt hat, Rheinland-Pfalz, das die Erste Staatsprüfung in verschlankter Form beibehalten hat, oder andere Professionen wie etwa Ärzte und Juristen, für die die Erste Staatsprüfung in NRW auch unter dem Hochschulfreiheitsgesetz von 2006 und dem Hochschulzukunftsgesetz als Folgegesetz von 2014 beibehalten worden ist.

- Das für die schulische Bildung im Land verantwortliche Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (MSW-NRW) hat seit dem Wegfall der Ersten Staatsprüfung keine Möglichkeit mehr, bisher erbrachte Studienleistungen als Teil der Ersten Staatsprüfung anzuerkennen. Damit ist das konstituierende Steuerungselement für bisher immer besonders effektive Sondermaßnahmen zur fachspezifischen Lehrkräftegewinnung in Mängelfächern für das Schulministerium NRW verloren gegangen. Mit der zurzeit in NRW diskutierten Umstellung der Akkreditierungsverfahren der Universitäten von der Programm- auf die System-Akkreditierung würde der letzte direkte Einfluss des für Schule zuständigen Ministeriums auf die Lehrerausbildung fast komplett an die Hochschulen abgegeben. Damit wäre das Schulministerium dann in NRW zu einem großen Teil vom Wohlwollen der Universitäten abhängig.

Unter Einbeziehung der Erkenntnisse und Vorschläge der Expertenkommission hat der vlbs-NRW 2012 die Umsetzung eines 10-Punkte-Programms vorgeschlagen,

das die wirkungsvollsten Maßnahmen zur Beseitigung des Lehrermangels an gewerblich-technischen Berufskollegs in einem Stufenplan beschreibt. Obwohl sich das 10-Punkte-Programm auf die spezifische gesetzliche und politische Situation in NRW bezieht, sind die darin skizzierten Lösungsansätze vom Grundsatz her für alle sechzehn Bundesländer anwendbar und gültig. Nicht in allen Punkten ergeben sich in anderen Bundesländern Handlungsnotwendigkeiten. So stellt sich die Frage der Wiedereinführung einer Ersten Staatsprüfung in den Bundesländern nicht, die sie als wirksames Steuerungsinstrument beibehalten oder wieder eingeführt haben.

Der vlbs-NRW hat in den letzten Jahren darauf hingewirkt, dass in der Bildungspolitik die Umsetzung des 10-Punkte-Programms in Angriff genommen wurde. So wurde z. B. das Hochschulzukunftsgesetz NRW insbesondere unter dem Blickwinkel der Notwendigkeit staatlichen Einflusses in der Lehrerausbildung erfolgreich mitgestaltet. Auch hat das Schulministerium NRW und der Landtag 2013/2014 einige der vorgeschlagenen Lösungsansätze aufgegriffen, die sich damit zurzeit in der Implementierungs- und Umsetzungsphase befinden.

### **10-Punkte-Programm gegen den Lehrermangel an Berufsschulen**

#### *1. Die Politik ist in der Pflicht, Artikel 15 der Landesverfassung NRW umzusetzen*

Das Land muss bei den Universitäten darauf hinwirken, dass sie „die Bedürfnisse der Schulen“ berücksichtigen und „ein Lehrangebot ... gewährleisten, das diesem Erfordernis gerecht wird“ (s. dazu auch die „Expertenkommission Berufskolleglehrkräftesicherung“ des Landes NRW, die diese Verpflichtung in einer Empfehlung ausdrücklich anerkennt, indem sie auf Art. 15 der Landesverfassung und § 6 Hochschulgesetz verweist. Siehe Landesregierung NRW, 2013, S. 47).

An vielen Hochschulstandorten gibt es in den Akkreditierungsverfahren das Problem, dass die Fachdidaktik oder die berufsbildenden Bildungswissenschaften nicht adäquat personell bzw. professoral besetzt sind (Weichert, 2012, S. 7; s. auch Landesregierung NRW, 2013,

S. 24). In diesen Fällen ist oftmals die Akkreditierung bzw. die Re-Akkreditierung und infolge dessen die Berufsschullehrer/-innen-Ausbildung gefährdet. Eine Umstellung von der Programm- auf eine System-Akkreditierung, wie z. Z. in NRW diskutiert, birgt nach unserer Auffassung die Gefahr, dass sich das Studienangebot an den Hochschulen noch weiter verschlechtert. Da die Beteiligung des für Schule verantwortlichen Ministeriums dann systematisch ausgeschlossen ist, kann die Realisierung der spezifischen Anforderungsprofile, die für das Lehramt Berufskolleg wesensmäßig sind, kaum mehr in der notwendigen Qualität sichergestellt werden.

## *2. Bessere Bedingungen an den Universitäten für Berufskolleg-Studierende*

Das Studium in anerkannten Mangelbereichen kann über die Vergabe von Stipendien an Studierende deutlich attraktiver gemacht werden. Durch ein Stipendien-system könnten effektive Anreize für studieninteressierte Schüler/-innen und Quereinsteiger/-innen aus affinen Studiengängen geschaffen werden. Als Beispiel für ein großes Potenzial sei hier z.B. der Fachbereich Maschinenbau an der RWTH Aachen mit über 1.400 Studienanfängern jährlich genannt (s. Weichert, 2012, S. 6).

Aufgrund des Hochschulfreiheitsgesetzes von 2006 kann das Land NRW nur über „Ziel- und Leistungsvereinbarungen“ steuernd auf die Universitäten einwirken. Flankierend müssten positive Anreize gesetzt werden: Berufskolleg-Studierende müssen besser fakturiert werden, indem die Universitäten für jeden Berufskolleg-Lehramts-Studienplatz den vierfachen finanziellen Satz erhalten.

## *3. Bisher die effektivste Maßnahme: Übergangs- und Anerkennungsbedingungen für alle Bachelor-Absolventen*

Für das universitäre Master-Studium für das Lehramt an Berufsschulen/Berufskollegs sind standardisierte, klare und zumutbare Übergangs- und Anerkennungsbedingungen für die Bachelor-Absolventen aller Universitäten und Fachhochschulen vorzugeben, die auch von allen Universitäten mit gleichen Anrechnungen garantiert werden. Denkbar wäre dabei auch die Koppelung an einen

bestimmten Notendurchschnitt als Anerkennungs-voraussetzung. Sondermaßnahmen, die FH-Absolventen ein Aufbaustudium zum Berufsschul-Lehramt ermöglicht haben, waren in der Vergangenheit die effektivsten Sondermaßnahmen zur Deckung des fachspezifischen Lehrbedarfs im gewerblich-technischen Bereich. Neben der Anerkennung der fachwissenschaftlichen Module der entsprechenden beruflichen Fachrichtungen müssen hier Studienformate geschaffen werden, die auch den Erwerb von berufsübergreifenden Fächern ermöglichen. Hier sind intelligente Verfahren zur Anerkennung von Studienleistungen aus dem Bachelor-Studium gefragt, damit die erforderliche Anzahl von Studienpunkten (Credits) erreicht werden kann. Die Berufskollegs bekommen dann mehr breiter einsetzbare Lehrkräfte. Die 2014 realisierten Fachhochschulkooperationen mit NRW-Universitäten sind im Sinne einer Standardisierung von Übergängen ein großer Schritt in die richtige Richtung. Dabei wurden modellhaft die Übergänge und Anerkennungen vorheriger Studienleistungen, z.B. aus einem FH-Bachelorstudiengang, für die Studierenden stark vereinfacht und standardisiert. Die Fachdidaktik konnte an fünf Standorten gebündelt werden. Damit ist bereits ein Teil der oben unter 3. aufgeführten Forderungen erfüllt.

## *4. Aufbaustudiengang für das Lehramt an Berufskollegs*

Unsere Forderung war 2012, dass wir mindestens vier bis fünf verlässliche Standorte in NRW brauchen, an denen die Voraussetzungen für ein Aufbaustudium für das Lehramt an Berufskollegs gegeben sind. Diese Forderung ist in NRW durch die Kooperation von fünf Universitäten mit einer Vielzahl von Fachhochschulen weitgehend erfüllt worden. Das Land NRW investiert in diesem Kontext 11 Mio. € zusätzlich. Andere Bundesländer haben hier ebenfalls bereits modellhafte Studiengänge etabliert. So bietet die Universität Osnabrück einen „Quereinstiegs-master für das Lehramt Berufsschulen“ an. Die Bachelor-Abschlüsse in den Fachrichtungen Elektrotechnik und Metalltechnik werden dazu anerkannt. In einem viersemestrigen Aufbaumaster kann dort als allgemeinbildendes Fach zwischen Deutsch, Englisch, ev. und kath. Religion, Informatik, Physik oder Sport gewählt werden. Das Studium der Berufs- und

Wirtschaftspädagogik und die Didaktik der beruflichen Fachrichtungen sowie die schulpraktischen Studien werden im Masterstudium angeboten (Strating/Thöle, 2013). Dieser zusätzliche Weg wäre auch für NRW vorbildlich.

Da an einigen Universitäten nur wenige Lehramtsstudierende für bestimmte berufliche Fachrichtungen eingeschrieben sind, könnte die Fachdidaktik über eine Bereichs- oder Verbund-Didaktik an der jeweiligen Universität sowie über Kooperationen der Universitäten untereinander gewährleistet werden. Gleichzeitig könnte das Studienangebot auch für Studierende anderer Hochschulen geöffnet und die Fachdidaktik im Fernstudienformat angeboten werden (s. Weichert, 2012, S. 7; Landesregierung NRW, 2013, S. 52). Voraussetzung hierfür ist, dass fachwissenschaftliche Bachelor-Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten in den Lehramts-Masterstudiengang, unter Anerkennung der fachwissenschaftlichen Module, einsteigen können.

#### *5. Eine zentrale Beratungs- und Servicestelle für Fragen der Lehrerausbildung ist auf Landesebene und in jeder Universität erforderlich*

Das Studium des Lehramts an Berufskollegs ist zwar an den meisten Universitäten möglich, aber deren konkrete Studienangebote sind aufgrund der Vielfalt der wählbaren Berufskolleg-Fächer im Einzelfall sehr unterschiedlich. Mit dieser sehr unübersichtlichen Angebots- und Ausbildungssituation sind potenzielle Bewerber/-innen für das Lehramt BK überfordert. Dies gilt nicht nur für Studieninteressierte, die ein Studium erst aufnehmen möchten. Insbesondere Quereinsteiger/-innen aus anderen Studiengängen oder mit zuvor erworbenen Hochschul-Qualifikationen, die für gewerblich-technische Fachrichtungen schon immer den größten Nachwuchs-Pool gebildet haben, bekommen zurzeit keine kompetente und verlässliche Beratung. Die im Berufskolleg-Bereich häufig notwendigen Anerkennungsverfahren geraten so zu einem „Spießbrutenlauf“. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, dass potenzielle Bewerber/-innen auf Landesebene eine kompetente Beratungs- und Servicestelle haben, die einen Überblick über alle Studienmöglichkeiten hat und verlässlich rechtsichere Auskünfte geben

kann. Auch für die Hochschulen hat diese Stelle eine wichtige Servicefunktion. Eine derartige Beratungs- und Servicestelle sollte auch in jeder Universität eingerichtet werden.

Mitte 2015 nimmt in NRW eine zentrale Beratungsstelle, die auf die speziellen Informationsbedürfnisse der Interessent/-innen für das Lehramt an Berufskollegs ausgerichtet ist, ihre Arbeit auf. Diese Forderung aus Punkt 5 unseres Programms wird damit erfüllt und durch feste Ansprechpartner/-innen an den Universitäten und Kooperations-Fachhochschulen ergänzt.

#### *6. Berufsbegleitendes universitäres Aufbau-Studium für Fachhochschul-Absolventen und berufsbegleitender Seiteneinstieg als Instrument der kurz- und mittelfristigen Lehrbedarfsdeckung sowie Zertifikatskurse*

Sondermaßnahmen, wie die Möglichkeit der Einstellung von FH-Absolvent/-innen an einer Schule, welche dann berufsbegleitend ein universitäres Aufbaustudium absolvieren, müssen so ausgestattet werden, dass das Studium neben dem schulischen Einsatz organisierbar und leistbar ist. In NRW wird ab dem Wintersemester 2015/16 ein derartiger, spezieller Studiengang zentral von der Bergischen Universität Wuppertal angeboten. Als problematisch erscheint uns, dass seitens der Fachhochschulen nur eine sehr zurückhaltende Bereitschaft zu einer Werbung für diese universitären Aufbaustudiengänge besteht. Dabei drängt sich der Eindruck auf, dass die Fachhochschulen in der Beratung zum Lehramts-Master u.a. deshalb zurückhaltend sind, weil sie ihren eigenen ingenieurwissenschaftlichen FH-Master nicht im Bestand gefährden wollen.

Die „Ordnung für den berufsbegleitenden Seiteneinstieg“ (OBAS) eröffnet fachwissenschaftlich ausgebildeten Universitätsabsolventen (Master of Science, Master of Engineering) mit zwei Jahren Berufserfahrung in NRW die Bewerbungsmöglichkeit auf eine für den Seiteneinstieg geöffnete an der Schule ausgeschriebene Stelle. Nach der Einstellung erfolgt die zweijährige Ausbildung für den Schuldienst berufsbegleitend und endet mit der Staatsprüfung. Im Sinne der Professionalisierung und Qualitätssicherung wäre es sinnvoll, diese Ausbildungs-

phase noch mit universitären Studienanteilen im bildungswissenschaftlichen Bereich zu erweitern.

Kurzfristig könnten umfassende Zertifikatskurse in Mangelfächern, die zu einer Unterrichtserlaubnis führen, für Einstellungsbewerber/-innen eingerichtet werden, die aus gewerblich-technischen Bereichen wie Bau-, Agrar-, Druck-, Gestaltungstechnik, Ernährung und Hauswirtschaft, Körperpflege und Gesundheit kommen, wo derzeit ein Bewerber/-innen-Überhang herrscht. Es ist doch naheliegender und problemloser, diese gewerblich-technisch ausgebildeten Lehrkräfte über Qualifizierungsmaßnahmen für den Einsatz in Mangelbereichen fit zu machen, als eine völlige Umorientierung und Qualifizierung von Bewerber/-innen mit allgemeinbildenden Fächern durchzuführen. NRW beschreitet inzwischen diesen Weg der Zertifikatskurse für Elektro-, Metall- und KFZ-Technik.

Basierend auf diesen Vorschlägen befinden sich in NRW zurzeit folgende Maßnahmen in der Planungs- oder Implementierungsphase:

- Ausgebildete Sek II-Lehramtsbewerber/-innen (die dort zurzeit keine Einstellungschance haben) mit Physik oder auch naturwissenschaftlichen Fächern sollen mit der Verpflichtung eingestellt werden, neben reduziertem Unterricht ein begleitetes Praktikum und einen Zertifikatskurs mit Abschlussprüfung in Metall- oder Elektrotechnik zu absolvieren.
- Ein neues Format für ein duales Studium in Berufskolleg-Mangelfächern ist in Vorbereitung und soll besonders attraktiv für ‚Umsteiger/-innen‘ aus ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sein.

Bei diesen vorgeschlagenen kurz- und mittelfristig wirkenden Maßnahmen müssen die Berufskollegs für ihre Ausbildungsarbeit eine angemessene und bedarfsdeckende Ressourcenausstattung erhalten. Diese vom Berufsverband vlbs immer wieder gestellte Forderung auf Entlastung wird auch von der Expertenkommission Berufskolleglehrkräftesicherung gesehen und ausdrücklich bestätigt (Landesregierung NRW, 2012, S. 43). Die Qualifizierung von einem/einer FH-Absolventen/-in kostet das jeweilige Berufskolleg für mindestens drei Jahre ein halbe Stelle, da für die Zeit der universitären Quali-

fizierung frei gestellt werden muss und diese Freistellung nicht bedarfserhöhend wirkt. Darauf folgt dann der zweijährige Vorbereitungsdienst in der Rechtsstellung des berufsbegleitenden Seiteneinstiegs nach OBAS. Diese Phase der Ausbildung ebenso wie jeder Seiteneinstieg von Universitätsabsolventen nach der OBAS bedeutet eine Freistellung mit einer Drittel-Stelle über zwei Jahre, die die Schule ebenfalls aus der Schüler-Lehrer-Relation „finanzieren“ muss.

### *7. Attraktivitätssteigerung für das Lehramt an Berufskollegs*

Das Lehramt an Berufskollegs muss an Attraktivität gewinnen, damit Berufskollegs überhaupt noch eine Chance haben, in der Konkurrenz zur Wirtschaft qualifiziertes Fachpersonal zu bekommen. Dazu müsste das Land deutliche Anreize schaffen. Insbesondere das Eingangsamt A14 für Lehrer/-innen an Berufskollegs wäre eine solche Maßnahme. Die Einstiegsgehälter und die Beförderungsmöglichkeiten müssen einem Vergleich mit den Bedingungen in der freien Wirtschaft standhalten, u. a. um Seiteneinsteiger zu gewinnen. Die Expertenkommission unterstützt diese Forderung, indem sie zu dem Schluss kommt, „dass auch künftig ein Nachfragedefizit in den Mangelfächern, ggf. auch für weitere berufliche Fachrichtungen, zu erwarten ist, schon weil in konkurrierenden Branchen und Beschäftigungsfeldern bei vergleichsweise kürzeren Ausbildungszeiten bessere Rahmenbedingungen für die Absolventen der universitären Studiengänge bestehen. Werbung allein wird das Problem nicht lösen.“ (Landesregierung NRW, 2013, S. 55).

Darüber hinaus wäre als „weicher Faktor“ die Heraufsetzung der Verbeamtungsgrenze von 40 Jahren in NRW auf mindestens 45, besser 50 Jahre wie in Hessen, geeignet, das Lehramt Berufskollegs für potenzielle Bewerber/-innen attraktiver zu machen. Bessere Arbeitsbedingungen an Berufskollegs können einen Anreiz im Vergleich zu den anderen Schulformen darstellen. Dazu gehören auch Formen der Anerkennung wie etwa Leistungsprämien und ein ungekürztes 13. Gehalt als Weihnachtsgeld.

### *8. Image- und Werbekampagne für das Lehramt an Berufskollegs*

Mit Plakaten zu werben, wie es das Land NRW vor einigen Jahren bereits versucht hat, reicht nicht aus. Die unter 7. genannten Punkte kurzfristig umzusetzen und damit eine Attraktivitätssteigerung „von innen heraus“ vorzunehmen wäre die beste Image- und Werbekampagne. Aber auch eine direkte Werbekampagne, wie sie das Land NRW mit Unterstützung der Verbände bereits entwickelt hat, wartet darauf, endlich materiell und personell so ausgestattet zu werden, dass sie umgesetzt werden kann (MSW-NRW, Werbung für ein Lehramtsstudium für das Berufskolleg; Entwicklungsoffenes Fachkonzept, Düsseldorf 06.11.2012). Zu einer solchen Imagekampagne gehört außerdem, dass die Verbände, das Ministerium, aber auch alle Lehrkräfte an beruflichen Schulen offensiv nach außen transportieren und kommunizieren, wie erfüllend und befriedigend der Beruf als Lehrer/-in an beruflichen Schulen ist.

Eine Imagekampagne wurde in NRW zwar angestoßen, diese müsste aber nach unserer Auffassung mit weiteren finanziellen und personellen Mittel ausgestattet und verstetigt werden, um zukünftig eine nachhaltige Wirkung zu entfalten.

### *9. Das Land NRW muss umgehend Maßnahmen zur Bedarfssicherung ergreifen*

Wenn die Vorschläge 1–8 dieses 10-Punkte-Programms nicht kurzfristig für Berufskollegs zu einer Verbesserung der Lehrer/-innen-Nachwuchssituation führen, muss nach § 6 HZG-NRW die Landesregierung in Wahrnehmung ihrer Verantwortung Maßnahmen ergreifen, die „zur Sicherstellung der Landesverantwortung, insbesondere eines angemessenen Studienangebotes, erforderlich (HZG §6)“ sind. Momentan befinden sich einige Universitäten in NRW noch mit ihren Studiengängen für das Lehramt an Berufskollegs in der Akkreditierungsphase oder werden mit Auflagen nachakkreditiert: Ausgang zurzeit teilweise noch offen. Dies wird in einer Antwort auf die kleine Anfrage Nr. 777 zur Sicherung des Fachkräftebedarfs an gewerblich-technischen Berufskollegs in NRW, Landtags-Drucksache 16/44 von Januar 2013,

deutlich. Danach ist bei den meisten Studiengängen die Akkreditierung nur mit Empfehlungen oder Auflagen erfolgt oder das Akkreditierungsverfahren wurde sogar komplett ausgesetzt.

### *10. Master-Abschluss und Erste Staatsprüfung schließen sich nicht gegenseitig aus.*

Es ist u. E. sinnvoll und notwendig, dass neben dem Master-Abschluss auch eine unter bildungsökonomischen Steuerungsgesichtspunkten unabdingbare, aber stark verschlankte neue Erste Staatsprüfung eingeführt wird. Die Landesregierung kann so ihre Politik- und Steuerungsfähigkeit in der Lehrerausbildung wieder erlangen.

Bringen die unter 1–9 vorgeschlagenen Maßnahmen nicht kurzfristig weitere Erfolge, so kann nur festgestellt werden, dass die Studienreform zum Bachelor und Master in Verbindung mit dem LABG von 2009, dem HFG von 2006 und seiner 2014 verabschiedeten Novellierung als „Hochschulzukunftsgesetz“ ihre Bewährungsprobe für das Lehramt an Berufskollegs in NRW nicht bestanden hat. Um den Lehrernachwuchs für Berufskollegs zu sichern, ist es dann erforderlich, eine schlanke Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Berufskollegs wieder einzuführen. Andere Bundesländer zeigen, dass dies geht. Sie haben trotz Bachelor/Master-Reform die Erste Staatsprüfung beibehalten (Rheinland-Pfalz) oder sogar wieder eingeführt (Sachsen).

Konkret könnte die neue, schlanke Erste Staatsprüfung in dem konsekutiven Studiengang mit Master-Abschluss als eine Teilprüfung in Form eines erziehungswissenschaftlichen Abschlusskolloquiums als letzte Prüfungsleistung in der Rechtsform einer Staatsprüfung durchgeführt werden. Die Absolvent/-innen erhalten zum Abschluss ein Masterzeugnis und ein Zeugnis über die Erste Staatsprüfung. Damit ist dann gleichzeitig sichergestellt, dass die Lehramtsabschlüsse auch in allen sechzehn Bundesländern anerkannt werden. Es kann und darf nicht sein, dass für Lehramtsabsolventen der Wechsel zwischen EU-Ländern einfacher ist als zwischen den Bundesländern!

Sollte die in NRW zurzeit diskutierte Umstellung von der Programm- auf eine System-Akkreditierung tatsächlich politisch realisiert werden, macht dies eine polyvalente Abschlussprüfung, Master plus Erste Staatsprüfung zwingend erforderlich. Mit der schlanken Ersten Staatsprüfung hätte die Landesregierung dann entsprechend ihrer politischen Verantwortlichkeit wieder effektive und wirkungsvolle Steuerungsmöglichkeiten. Das Ministerium für Schule und Weiterbildung wäre wieder in der Lage, die hohe Qualität in der BK-Lehramtsausbildung den Erfordernissen der Schulen entsprechend zu gewährleisten. Zusammen mit dem Wissenschaftsministerium könnten zudem wirkungsvolle Sondermaßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften für gewerblich-technische Fächer an Berufskollegs konzipiert und durchgeführt werden.

## Fazit

Damit kann das Resümee gezogen werden, dass die seit 2011/2012 vorgenommenen großen Anstrengungen zur Attraktivitätssteigerung der Berufskolleglehramtsstudiengänge in NRW durchaus berechnete Aussichten auf Erfolg haben. Es zeigt, dass das hier vorgestellte 10-Punkte-Programm ein erfolgreicher Weg sein kann. Die im aktuellen Betrachtungszeitraum bis Ende 2014 steigenden Studierendenzahlen für das Lehramt an Berufskollegs in NRW lassen eine erste Trendwende erkennen. Es gilt jetzt, diese Trendwende mittel- und langfristig zu verfestigen, indem die noch offenen Programmpunkte einschließlich der kurzfristig wirksamen Maßnahmen realisiert werden.

Um den zentralen Stellenwert der beruflichen Bildung und der Berufskollegs für den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen deutlich zu machen, ist die Einrichtung einer Enquete-Kommission zur Rolle und Zukunft der beruflichen Bildung und der Berufskollegs in NRW dringend angeraten. Es gibt gute Beispiele dafür. So hat in Baden-Württemberg eine Enquete-Kommission eine Bestandsaufnahme der beruflichen Bildung vorgenommen. Sie hat der Landesregierung einen umfangreichen Katalog mit fünfzig konkreten Handlungsempfehlungen und 160 Einzelvorschlägen für die Zukunft des berufli-

chen Schulwesens, der dualen Ausbildung sowie der allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung vorgelegt. Eine solche Enquete-Kommission zur Rolle und Zukunft der beruflichen Bildung und der Berufskollegs ist für NRW in dieser prekären Nachwuchssituation mehr als überfällig.

## Literatur:

*Landesregierung NRW: Sicherung der Lehrkräfteversorgung an den Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen. Bericht und Empfehlungen der Expertenkommission. – Düsseldorf: Landesregierung Nordrhein-Westfalen, 2013.*

*Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW-NRW): Schülerprognose. Statistische Übersicht 376. – Düsseldorf, 2012.*

*Strating, Harald/Thöle, Josef: Konzept und Erfahrung mit dem Studiengang Quereinstiegsmaster LBS Elektro- und Metalltechnik an der Universität Osnabrück. In: Die berufsbildende Schule, 04/2013, S. 115 ff.*

*Weichert, Dieter: Lösungsvorschlag zur Förderung von Lehramtsstudiengängen mit gewerblich-technischer Fachrichtung. vbs Beruflicher Bildungsweg (bbw) 11/2012.*

## WAS SIND DIE GRÖSSTEN AUSBILDUNGSHEMMNISSE UND WIE KANN IHNEN BEGEGNET WERDEN?

### **Geheimwaffe für Wettbewerbs- und Innovationskraft: Duale Ausbildung**

Die duale Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für die Stärke, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Durch ihre unmittelbare Nähe zur betrieblichen Praxis und viele spannende Berufe bietet sie Jugendlichen einen reibungslosen Übergang ins Arbeitsleben. Die niedrige Jugendarbeitslosigkeit hierzulande ist dafür deutlicher Beleg. Das deutsche Ausbildungsmodell ist inzwischen weltweit anerkannt und zahlreiche Länder interessieren sich dafür, Kernelemente dieses Modells zu übernehmen.

### **Demografischer Wandel und hohe Studierneigung setzen duale Ausbildung und Fachkräftesicherung unter Druck**

Gleichzeitig gerät die duale Ausbildung hierzulande immer stärker unter Druck. Fehlten noch vor einem Jahrzehnt betriebliche Ausbildungsplätze, sind es inzwischen die Ausbildungsbewerber/-innen. Während die Hörsäle überquellen suchen viele Unternehmen vergeblich nach Azubis. Im vergangenen Jahr konnten allein die Unternehmen im Bereich der Industrie- und Handelskammer für 80.000 Lehrstellen keine Auszubildenden finden. Wenn aber Betriebe ihre Lehrstellen nicht mehr besetzen können, fallen sie aus der Statistik der ausbildenden Betriebe, auch wenn sie weiter ausbilden wollen.

Vor zwanzig Jahren zog es nur halb so viele junge Menschen an die Hochschulen wie heute. Inzwischen liegt die Zahl der Studienanfänger und der Ausbildungsanfänger mit rund einer halben Million pro Jahr etwa gleichauf. Eine Folge dieser Entwicklung: Jährlich brechen mehr als 100.000 junge Menschen ihr Studium ab – ein sicheres Zeichen dafür, dass nicht jede/-r Abiturient/-in an einer Hochschule gut aufgehoben ist. Wirtschaft und Industrie- und Handelskammern engagieren sich, diesen jungen Menschen neue Chancen in der beruflichen Bildung zu geben. So hat bereits die Hälfte der IHKs konkrete Angebote für Studienabbrecher parat oder plant, sich in den kommenden Monaten gezielt zu engagieren.

Die demografische Entwicklung verschärft die Situation für ausbildungswillige Betriebe: 2014 haben rund 50.000 weniger junge Leute die Schulen verlassen als im Jahr davor und ca. 100.000 weniger als vor zehn Jahren. 2025 werden wir nochmals 120.000 weniger Schulabgänger haben als heute.

### **Balance zwischen exzellenten Fachkräften und Akademikern ist Grundlage des deutschen Erfolgsmodells**

Nicht nur die Fachkräftesicherung insgesamt wird dadurch zur Herausforderung. Auch die Balance zwischen gut ausgebildeten Akademikern und hervorragenden Fachkräften gerät in Gefahr. Diese Balance ist aber Grundlage des deutschen Erfolgsmodells. Sie macht die wirtschaftliche Stärke und Innovationskraft unseres Landes aus. Hohe Akademikerquoten wie in den südlichen Krisenländern Europas sind dagegen kein Garant für eine florierende Wirtschaft und eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Es ist daher beunruhigend, dass unsere duale Ausbildung inzwischen international bewundert, in der deutschen Öffentlichkeit aber häufig als Angebot nur noch für weniger leistungsfähige Schulabgänger angesehen wird. An ein grundsätzliches Lob der beruflichen Bildung knüpft die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in ihrem letzten Bildungsbericht sofort wieder an dieses von ihr schon lange bemühte Klischee an. Im Bericht wird das falsche Bild gezeichnet, dass Absolvent/-innen einer dualen Ausbildung „Bildungsabsteiger“ seien und Akademiker generell mehr verdienen als beruflich Gebildete. Statistische Durchschnittszahlen sind aber kein guter Ratgeber für den Einzelfall. Denn in einer ganzen Reihe von Ausbildungen wird inzwischen mehr verdient als in akademischen Disziplinen wie Architektur oder Geisteswissenschaften. So verdient ein Archäologe zu Beginn seines Berufslebens 2.200 Euro brutto, ein Kaufmann für Versicherung und Finanzen hingegen 3.000 Euro. Wer später Industriemeister, Bilanzbuchhalter oder Fachwirt wird, also eine Fortbildung auf Bachelorniveau durchläuft, verdient im Anschluss sogar noch weit besser und hat ein geringeres Risiko, später arbeitslos zu werden, als Hochschulabsolvent/-innen.

### **Ausbildende Betriebe sind abhängig von Leistungsfähigkeit allgemeinbildender Schulen**

Eine weitere Herausforderung neben der Demografie und dem Run auf die Hochschulen bleibt die mangelnde Ausbildungsfähigkeit eines Teils der Schulabgänger. Laut einer Ausbildungsumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK, 2014) ist sie nach wie vor das größte Ausbildungshemmnis für die Betriebe. Demnach geben die Unternehmen zwar immer häufiger lernschwächeren Jugendlichen die Chance, eine Ausbildung zu absolvieren, und stellen sich zunehmend auf diese Zielgruppe ein. Das hat allerdings zur Folge, dass die Unzufriedenheit der Betriebe mit nicht ausreichenden Mathe- und Deutschkenntnissen deutlich ansteigt. Die Deutschkenntnisse kritisieren 56 Prozent aller Unternehmen – ein deutlicher Anstieg um 7 Prozentpunkte im Vorjahresvergleich. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den mathematischen Kenntnissen: Waren es 2013 noch 45 Prozent der Unternehmen, die hier Defizite feststellten, sind es 2014 schon 48 Prozent.

Während sich fachliche Mängel durch Nachhilfe im Betrieb oft kompensieren lassen, sind Defizite bei Softskills wie Disziplin, Belastbarkeit und Leistungsbereitschaft kaum auszugleichen. Die Schere zwischen betrieblicher Anforderung und sozialen Kompetenzen der Auszubildenden geht weiter auseinander. So berichten 45 Prozent der Unternehmen von einer zu geringen Disziplin. Am häufigsten jedoch werden Mängel bei der Leistungsbereitschaft (54 Prozent der Betriebe) genannt, gefolgt von der Belastbarkeit mit 46 Prozent.

Auch wenn sich gerade die wichtigen Softskills in Schulzeugnissen nur wenig niederschlagen, sind Zeugnisse doch für die überwiegende Zahl der Unternehmen nach wie vor die wichtigste Entscheidungshilfe bei der Auswahl von Azubis: 79 Prozent nutzen sie hauptsächlich bei der Bewerberauswahl. Das bedeutet aber auch: Für rund ein Fünftel der Betriebe sind Schulzeugnisse nicht so wichtig bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen. Für 72 Prozent der Betriebe sind Praktika eine gute Möglichkeit, die Fähigkeiten und die Einsatzfreudigkeit junger Menschen kennenzulernen. Gerade für leistungsschwächere Jugendliche ist dies eine Chance, durch per-

sönlichen Eindruck und hohes Engagement beim Ausbildungsbetrieb zu punkten.

### **Allgemeinbildende Schulen und Betriebe müssen mehr Jugendliche für eine Ausbildung gewinnen**

Eine gute Berufsorientierung und ein vielfältiges Angebot an Praktika in den Betrieben ist ganz entscheidend, um Jugendliche schon frühzeitig für eine duale Ausbildung zu begeistern. Bei den Betrieben, die rückläufige Bewerberzahlen feststellen, setzen mittlerweile 62 Prozent auf solche Angebote. Trotz des wachsenden Engagements der Unternehmen ist das Angebot für Gymnasialschüler/-innen noch unzureichend. Lehrkräfte an den Gymnasien verweisen oft zu einseitig auf das Studium als den Königsweg zum beruflichen Erfolg. Sie müssen künftig die Vielfalt und Chancen der 330 Ausbildungsberufe und der beruflichen Weiterbildung viel stärker als bislang herausstellen. Eine größere Offenheit für Betriebspraktika kann auch künftigen Studienabbrüchen bei Jugendlichen vorbeugen. Betriebspraktika sind zudem „Schnupperphasen“ für die Betriebe selbst. Durch sie steigt oft die Bereitschaft, sich auch intensiver um schulschwächere Jugendliche zu kümmern – entweder mit „Bordmitteln“ oder mit öffentlicher Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen, assistierte Ausbildung oder den Einsatz ehrenamtlicher Mentoren.

### **Unternehmen gehen bereits neue Wege**

Neben der Ausweitung von Praktika lassen sich Betriebe inzwischen immer mehr einfallen, um im Wettbewerb um passende Azubis nicht leer auszugehen: Neben kombinierten Aus- und Weiterbildungsangeboten, Auslandsaufenthalten und Zusatzqualifikationen setzen manche Unternehmen auf materielle oder finanzielle Anreize. Dazu zählen die Unterstützung der Mobilität der Auszubildenden durch ÖPNV-Zuschüsse oder Geld für den Führerschein. Die Unternehmen verbessern zudem ihr Marketing, um Jugendliche für eine Ausbildung zu interessieren. Sie stellen sich auf die Digital Natives ein und versuchen über das Internet neue Auszubildende zu gewinnen. Nur noch 42 Prozent der Unternehmen akquirieren mit Anzeigen in den regionalen Printmedien.

Unternehmen, die das Internet für Azubimarketing nutzen, tun dies hauptsächlich über die eigene Homepage und die IHK-Lehrstellenbörse.

Die deutschen Unternehmen versuchen auf vielen Wegen, der Demografie und dem Akademisierungstrend etwas entgegenzusetzen. Denn für die Betriebe und für Deutschland insgesamt bedeuten fehlende Fachkräfte fehlende Wettbewerbsfähigkeit – nicht nur im eigenen Land, sondern auch im weltweiten Vergleich. Deshalb haben Ende 2014 Wirtschaft, Gewerkschaften, Bundespolitik und Länder eine neue „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ geschmiedet, die auf den guten Erfahrungen mit dem Ausbildungspakt aufbaut. Mit der Allianz wollen die Partner in den kommenden vier Jahren die duale Berufsausbildung in Deutschland stärken und für die Gleichwertigkeit der betrieblichen und akademischen Ausbildung werben. Jedem ausbildungsinteressierten Menschen soll ein Pfad aufgezeigt werden, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann. Im Rahmen der Allianz wollen die Unternehmen im Jahr 2015 bei der Bundesagentur für Arbeit 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze melden und jedem vermittlungsbereiten Jugendlichen, der im Herbst noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hat, drei Angebote unterbreiten. Außerdem wird die Wirtschaft jährlich 500.000 Praktikumsplätze zur Berufsorientierung zur Verfügung stellen. Damit sollen vor allem Schüler an den Gymnasien besser erreicht werden. Hier soll künftig stärker über die duale Ausbildung als gleichwertige Alternative zum Studium informiert werden. Die Partner der Allianz haben den Einstieg in die „Assistierte Ausbildung“ auf den Weg gebracht: Coaches sollen Betriebe und leistungsschwächere Jugendliche während der Ausbildung gezielt unterstützen. Alle Allianzpartner wollen sich zudem in eine gemeinsame Kampagne einbringen und bundesweit für die berufliche Bildung nach dem Motto werben: Exzellenz aus der Praxis für die Praxis. Die Industrie- und Handelskammern werden sich wie schon beim Ausbildungspakt nach Kräften in die Arbeit der Allianz einbringen. So soll am Ende beides gelingen: eine gesellschaftliche Debatte über den Wert der beruflichen Bildung anstoßen sowie die konkrete Arbeit der Partner vor Ort leisten. Damit berufliche Bildung auch im 21. Jahrhundert ein sicherer Standortfaktor für unser Land bleibt!

*Literatur:*

*Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Ausbildung 2014. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. – Berlin, 2014.*

## WIE KANN DER FACHKRÄFTEBEDARF DER WIRTSCHAFT GESICHERT WERDEN?

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt erscheint auf den ersten Blick paradox: Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2014 suchten noch 21.000 junge Menschen nach einem Ausbildungsplatz. Gleichzeitig waren zum selben Zeitpunkt 37.100 Stellen unbesetzt. Das siebte (!) Jahr in Folge standen sich mehr unbesetzte Plätze als unvermittelte Bewerber gegenüber. Während die Zahl der noch Unvermittelten auf der Bewerberseite im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant geblieben ist, sind die unbesetzten Ausbildungsplätze in den Unternehmen um 10 Prozent gestiegen. Unseren Unternehmen drohen geeignete Bewerber/-innen auszugehen.

### **Für Unternehmen wird es immer wichtiger, den eigenen Fachkräftebedarf durch Ausbildung zu sichern**

Wieso wird die Passung von Angebot und Nachfrage, das sogenannte „Matching“, zunehmend schwierig? Gerade jetzt herrschen für junge Menschen doch eigentlich hervorragende Bedingungen, denn sie werden von den Unternehmen so dringend gebraucht wie nie zuvor. Aufgrund der demografischen Entwicklung verlassen zunehmend kleinere Alterskohorten die allgemeinbildenden Schulen. Für jedes Unternehmen – ob groß oder klein – wird es deshalb immer wichtiger, den eigenen Fachkräftebedarf durch Ausbildung zu sichern. Rund 80 Prozent aller Unternehmen, die ausbildungsberechtigt sind (das sind rund die Hälfte der Unternehmen in Deutschland) bilden kontinuierlich oder – gerade bei Klein(st)unternehmen – mit natürlichen Unterbrechungen aus. Dieses breit angelegte Ausbildungsengagement der Unternehmen wird häufig durch absolut irreführende Zahlen verunglimpft, indem man in die Ausbildungsquote selbst die Betriebe mit einrechnet, denen Ausbildung gar nicht erlaubt ist.

### **Für junge Menschen wird Berufsqualifikation immer wichtiger**

Das nicht gut gelingende, aber zwingend notwendige Matching ist jedoch keinesfalls nur für die auf Auszubildende dringend angewiesenen Unternehmen überaus problematisch. Findet ein junger Mensch keinen Ausbildungsplatz und bleibt gar dauerhaft ohne Berufsabschluss, rutscht er auf dem Arbeitsmarkt in ein extrem

hohes Risiko von schicksalhafter Wirkung: Arbeitslosigkeit, oft Langzeitarbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote bei Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist mit 19 Prozent fast viermal so hoch wie bei Menschen mit Berufsabschluss und rund achtmal so hoch wie bei Akademikern (IAB, 2013).

### **Mismatching-Themen: Individuelle Ausbildungswünsche, Mobilität, Ausbildungsreife**

Was macht das Matching zunehmend problematisch? Zum einen laufen die für die Betriebe notwendigen und von ihnen angebotenen Ausbildungen und die individuellen Ausbildungswünsche der Bewerber/-innen auseinander. Zum anderen führt mangelnde örtliche Mobilität im Extremfall zu der absurden Situation, dass in bestimmten Regionen händeringend Bewerber/-innen gesucht werden, obwohl schon in der Nachbarregion Bewerberüberhang besteht. Schließlich ist ein wesentlicher Grund für die zahlreichen unbesetzten Stellen, dass noch immer knapp 20 Prozent der Schulabgänger nicht ausbildungsreif sind.

### **Vorfahrt für Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen, auch an Gymnasien**

Was ist zu tun, um die Matching-Probleme möglichst an der Wurzel zu packen? Wichtig ist, bereits in der Schule für die notwendige Ausbildungsreife zu sorgen. Dazu gehört eine fundierte und praxisorientierte Berufsorientierung spätestens ab Klasse 7. Wenn sich zum Beispiel jedes Jahr übermäßig viele männliche Jugendliche für ihren Traumberuf Kfz-Mechatroniker bewerben, finden sehr viele von ihnen aufgrund großer Konkurrenz keinen Ausbildungsplatz. Gleichzeitig aber bleiben Stellen in ähnlich technikaffinen Berufen unbesetzt. Trotz rund 350 Ausbildungsberufen ist das reale Berufswahlspektrum von Schulabsolventen erstaunlich begrenzt, und das schon seit langem. So schließen fast 70 Prozent der jungen Frauen ihren Ausbildungsvertrag in nur zwanzig Berufen ab, und auch bei nahezu 60 Prozent der jungen Männer ist es genauso. Angesichts der Vielfalt an Ausbildungsberufen sowie der zahlreichen unbesetzten Stellen ist realistische Aufklärung in der notwendigen Breite durch ordentliche Berufsorientierung eine Schlüsselaufgabe.

Der heutige Mangel an praxisorientierter Berufsorientierung spiegelt sich ebenfalls darin, dass fast jeder vierte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird – und nur rund jeder zweite dieser Jugendlichen setzt die Ausbildung in einem anderen Beruf oder Betrieb fort. Natürlich wird es immer wieder vorkommen, dass die Chemie zwischen Ausbilder und Auszubildendem nicht stimmt und deshalb ein Betriebswechsel oder auch eine berufliche Umorientierung die richtige Lösung bedeuten. Was aber sehr bedenklich stimmt: Als Hauptgrund für die Vertragslösung geben die meisten Jugendlichen an, dass die gewählte Ausbildung nicht ihren Vorstellungen entsprach. Noch dramatischer sind die Abbruchquoten bei den Studierenden. Die durchschnittliche Studienabbruchquote von Diplomstudiengängen liegt bei 23 Prozent, von Bachelorstudiengängen bei 28 Prozent, in einzelnen Fächern sogar über 50 Prozent. Nicht alle Abbrecher/-innen sind ungeeignet fürs Studium, oft tragen auch Professorinnen und Professoren unnötigerweise zu vermeidbaren Studienabbrüchen bei. Aber wenn mittlerweile über 50 Prozent einer Alterskohorte das Gymnasium besucht (in bestimmten städtischen Regionen sogar 70 Prozent), dann muss auch im Gymnasium Berufsorientierung solide Einzug halten und der Studienorientierung mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Auch wer sich auf dem Gymnasium auf den Weg zum Abitur macht, muss frühzeitig über die Möglichkeiten einer dualen Berufsausbildung informiert sein. In Berlin/Brandenburg hatte die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit über 300 Gymnasien aktiv die Kooperation für vertiefte Berufsorientierung angeboten. Weniger als zehn Schulen haben überhaupt reagiert. Da kann niemand den enormen Nachholbedarf auch bei der Ausbildung einer entsprechenden Haltung zum Schulauftrag mehr anzweifeln.

#### **Dringend: Bessere Information junger Menschen über das breite Spektrum zukunftsorientierter Berufe**

Zu einer umfassenden Berufsorientierung gehört es, die jungen Menschen über die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu informieren. Insbesondere in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) sind die Zukunftsaussichten hervorragend. Bis Ende 2020 können rund 1,3 Millionen beruflich

qualifizierte MINT-Arbeitskräfte in Erwerbsarbeit einmünden. Das ist eine prognostizierte Lücke, die sich auch durch Fachkräftesicherungsmaßnahmen wie z. B. ein Jahr längere Erwerbstätigkeit, höhere Erwerbstätigkeit von Frauen und Zuwanderung nur teilweise schließen lässt. Umso besser sind die Chancen für jede und jeden, die/der gerade hier berufliche Erfüllung und Zukunft sucht. Insbesondere die Branchen, in denen der Mangel an qualifizierten Fachkräften besonders hoch ist, engagieren sich für Ausbildung. So ist etwa in den Metall- und Elektro-Berufen die Zahl der Ausbildungsverträge in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Allerdings konnten 2013 im Bereich M+E 7 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, in den kleinen Betrieben sogar 17 Prozent. Auch dies zeigt, dass für Bewerber/-innen in diesen Berufen beste Chancen auf einen Ausbildungsplatz bestehen. Neben den hervorragenden Beschäftigungschancen mit einer abgeschlossenen MINT-Ausbildung sind die Berufe auch finanziell attraktiv. Der Lohn der beruflich Qualifizierten in einem MINT-Beruf liegt deutlich über demjenigen der beruflich Qualifizierten in anderen Berufen. Vielfach ist das Gehalt beruflich qualifizierter Fachkräfte sogar höher als das akademisch ausgebildeter Kräfte in am Arbeitsmarkt nicht so stark nachgefragten Disziplinen.

#### **Unverzichtbar: Praxiserfahrungen in Betrieben schon während der Schulzeit**

Die wohl wirkungsvollste Möglichkeit der Berufsorientierung ist das Ausprobieren in der Praxis. Dafür steht die Wirtschaft verlässlich zur Verfügung. Das bundesweit seit über sechzig Jahren aktive Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT z. B. garantiert jeder interessierten Schule die Vermittlung von mindestens einem Partnerunternehmen. Mehr als 22.000 Ehrenamtliche in rund 440 lokalen Arbeitskreisen kooperieren mit Schulen und Elternvertretungen und zeigen jungen Menschen berufliche Perspektiven auf. Die Angebote reichen von Betriebserkundungen für Lehrer/-innen und Arbeitshilfen für den Schulalltag über Planspiele, Wettbewerbe und Auszeichnungen bis zu Veranstaltungen und Projekten, in denen Schulen und Betriebe den Übergang von der Schule in den Beruf gemeinsam mitgestalten.

### **Unternehmen sollten verstärkt junge Menschen einbeziehen, die nicht mit Bestnoten, aber mit verborgenen Talenten punkten können**

Um sich die Fachkräfte der Zukunft zu sichern, sollten Unternehmen auch die Chance nutzen und verstärkt Bewerber/-innen in Betracht ziehen, die zwar nicht mit Bestnoten, dafür aber mit verborgenen Talenten punkten können. In der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ haben sich Wirtschaft, Gewerkschaften, Bund und Länder im Dezember 2014 auf zahlreiche Maßnahmen verständigt, um die betriebliche Ausbildung zu stärken und möglichst viele Jugendliche und junge Erwachsene auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss zu unterstützen. Dabei haben sie wichtige Elemente der von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern angestoßenen Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit (BA) aufgegriffen und dazu notwendige Gesetzesinitiativen vereinbart. Die vorgesehenen Instrumente sollen in erster Linie kleinen und mittelgroßen Unternehmen sowie Jugendlichen mit speziellem Unterstützungsbedarf auf dem Weg zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss helfen.

### **Assistierte Ausbildung unterstützt Jugendliche und Ausbildungsbetrieb**

So wird danach künftig jeder Lehrling ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) erhalten, soweit diese zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung benötigt werden. Zurzeit sind die Hilfen gesetzlich nur bestimmten Zielgruppen junger Menschen mit Lernschwierigkeiten oder sozial Benachteiligten vorbehalten. Die BA führt darüber hinaus nach den Vereinbarungen in der Allianz für Aus- und Weiterbildung die sogenannte „Assistierte Ausbildung“ als ein neues, breit angelegtes Förderinstrument ein. Dabei werden die o. g. Zielgruppen bei Bedarf noch vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit fachlich und sozialpädagogisch begleitet. Gleichzeitig werden aber auch die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt – das ist insbesondere für Unternehmen ohne eine eigene Personalabteilung oder entspre-

chende Ressourcen eine wertvolle Hilfe. Schon im Ausbildungsjahr 2015/2016 sollen die bereitgestellten Mittel für die assistierte Ausbildung von bis zu 10.000 Jugendlichen ausreichen. In den Folgejahren wollen die Allianz-Partner das Instrument der assistierten Ausbildung verstetigen.

### **Junge Menschen zu mehr Mobilität ermutigen**

Die Allianz setzt einen weiteren Schwerpunkt beim Thema „Mobilität“, damit junge Menschen verstärkt auch Alternativen zum Wunschberuf sowie Angebote außerhalb der Heimatregion in Betracht ziehen und die Angebote kennenlernen, die sie dabei unterstützen können. Hilfreich sind z. B. überregionale Lehrstellenbörsen, Jugendwohnheime und finanzielle Unterstützung der Mobilität über Berufsausbildungsbeihilfen oder Regionen übergreifende ÖPNV-Tickets. Zu letzterem haben die Länder in der Allianz eine Prüfung zugesagt.

### **Wir brauchen junge Menschen, die aus fernen Ländern zu uns kommen**

Wir müssen alle Möglichkeiten zur Mobilisierung guter Ausbildung möglichst aller bei uns lebenden jungen Menschen aktivieren. Ausdrücklich sind dabei auch junge Menschen einzubeziehen, die auf der Flucht vor Krieg und Vertreibung nach Deutschland gekommen sind. Auch sie müssen das Recht haben, hier schulische und berufliche Bildung zu genießen. Alle jugendlichen Asylsuchenden und Geduldeten, die eine Berufsausbildung begonnen haben, müssen diese auch grundsätzlich abschließen dürfen. Die Aufnahme einer Berufsausbildung muss als ein dringender persönlicher Grund für die Aussetzung der Abschiebung für die Dauer der Berufsausbildung rechtlich bundesweit abgesichert werden.

### **Berufliche Bildung auch für Leistungsschwächere ermöglichen**

Um insbesondere leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit eines vollwertigen Berufsabschlusses und eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu bieten, brauchen wir nach wie vor sogenannte „zwei-

jährige Berufe“. Sie sind keine Sackgassenberufe, da sie auf eine sich anschließende erweiterte Berufsausbildung ausgerichtet sind und ggf. auf diese angerechnet werden. Jährlich befinden sich rund 100.000 Jugendliche in einer zweijährigen Ausbildung, von denen rund ein Drittel die Ausbildung im dreijährigen Ausbildungsberuf fortsetzt. Aber auch die, die im zweijährigen Beruf bleiben, sind sehr gut auf das Erwerbsleben vorbereitet und in dieses integriert.

Wir müssen in der Berufsbildung das strenge und ungerichte „Alles oder Nichts“-Prinzip beenden. Wer zwar das volle Ausbildungsprogramm (noch) nicht schafft – aber vielleicht 30, 50 oder 70 Prozent, sollte nicht mit „Nichts“ dastehen. Ein gutes Instrument, um leistungsschwächere Jugendliche und auch junge Erwachsene Schritt für Schritt zum Ausbildungsabschluss zu führen, sind Ausbildungsbausteine. Damit können sie entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen ihren Fortschritt „portionsweise“ organisieren. Dies ist auch für junge Menschen, für die z. B. aufgrund von Familienverantwortung oder Berufstätigkeit eine ganzheitliche Ausbildung oder Umschulung nicht in Frage kommt, attraktiver als der Dauerzustand des völlig Ungelernten. Ausbildungsbausteine werden aus anerkannten Ausbildungsberufen entwickelt. Die einzelnen Module sind dabei inhaltlich an den Curricula des jeweiligen Ausbildungsberufs ausgerichtet. In Bayern wird bereits seit 2007 ein solches Erfolgsmodell der Fachkräftesicherung umgesetzt. In Anlehnung an diesen Erfolg haben die deutschen Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der Wirtschaft die bundesweite „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“ gegründet (vgl. [www.nachqualifizierung.de](http://www.nachqualifizierung.de) [letzter Aufruf am 17.03.2015]). Aktuell bieten bereits Bildungswerke in zehn Bundesländern Teilqualifizierungen an und über zehn Berufe (z. B. Fachkraft im Gastgewerbe, Mechatroniker/-in) wurden in einzelne Module untergliedert. Das gemeinsame Gütesiegel „Eine TQ besser!“ garantiert den Teilnehmenden und den Unternehmen, dass alle Teilqualifizierungen bundesweit nach einem gemeinsamen Konzept entwickelt und mit einheitlichen Qualitätsstandards durchgeführt werden.

### **Leistungsstarke Schüler/-innen erwarten Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulischer Bildung**

Um die berufliche Bildung auch für leistungsstarke Schüler/-innen attraktiver zu machen und den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu sichern, ist es ebenfalls wichtig, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulischer Bildung in der Praxis sichtbarer zu machen und weiter zu erhöhen. Die Hochschulen müssen sich für Berufstätige und beruflich Qualifizierte ohne Abitur stärker öffnen. Um das Studierendenpotenzial unter den beruflich Qualifizierten auszuschöpfen, muss es für diese Zielgruppe flexiblere Studienangebote geben, die auch berufsbegleitend oder im Fernstudium absolviert werden können. Damit der Start ins Studium gelingt, sind zudem spezielle Unterstützungsangebote, wie z. B. Brückenkurse, erforderlich. Von einer stärkeren Öffnung werden auch die Hochschulen profitieren: Beruflich Qualifizierte studieren besonders motiviert, schnell und zielstrebig und brechen nur selten ihr Studium ab. Durch ihre Berufserfahrung bzw. durch ihre Berufstätigkeit erhöhen sie den praxisorientierten Blick, was auch „traditionell“ Studierende bereichert.

### **Aufstiegsfortbildungen bieten hervorragende Karrierechancen**

Im Anschluss an die Erstausbildung bietet das dreistufige System der gesetzlich geregelten Aufstiegsfortbildung mit Kammerprüfung zum Meister, zur Fachwirtin oder zum Fachkaufmann gute Entwicklungsmöglichkeiten und stellt damit eine sehr attraktive Alternative zum Hochschulstudium dar. Damit dieser Bildungsweg insbesondere von mehr leistungsstarken Jugendlichen auch als attraktiv empfunden wird, muss die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sichtbar gemacht und in den Betrieben durch Eröffnung von Karrierechancen „gelebt“ werden. Einen wichtigen Beitrag dazu kann der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) leisten.

### Müssen stärker in den Fokus: Berufsschulen

Der Erfolg der dualen Berufsausbildung ist undenkbar ohne die Berufsschulen als zuverlässige Partner. Sie sind kein bildungspolitischer Nebenschauplatz, sondern wesentlicher Bestandteil der dualen Ausbildung und zugleich des Schulsystems. In bildungspolitischen Initiativen und Debatten wird ihnen allerdings völlig unverständlich zu wenig Beachtung geschenkt. Dabei stehen sie vor erheblichen Herausforderungen: rückläufige Schülerzahlen und eine heterogenere Schülerschaft mit differenziertem Leistungsprofil, ein sich zunehmend verschärfender Mangel an Lehrkräften in technikaffinen Fächern, sich wandelnde Anforderungen der betrieblichen Praxis und regelmäßiger Modernisierungsbedarf.

Damit die Berufsschulen für diese Herausforderungen besser aufgestellt sind, muss ihre Selbständigkeit gestärkt werden. Sie benötigen Handlungsspielraum insbesondere in Personal- und Finanzfragen, um ihre Arbeit an den individuellen Anforderungen (z. B. Leistungsprofil der Schüler/-innen, Anforderungen der Betriebe) ausrichten zu können. Wichtig ist, dass Berufsschulen modern und bedarfsgerecht ausgestattet sind, so dass die Inhalte der Rahmenlehrpläne überall auch wirkungsvoll umgesetzt werden können. Dafür müssen die durch rückläufige Schülerzahlen freiwerdenden Mittel („demografische Rendite“) im System verbleiben und je nach Bedarf für Modernisierungen, neue Ausstattungen oder zusätzliches Personal genutzt werden. Damit der Beruf des Berufsschullehrers weiterhin attraktiv bleibt und ausreichend Lehrkräfte zur Verfügung stehen, sollten die Berufsschulen die Möglichkeit nutzen, Prämien z. B. für die Gewinnung von Lehrern in Mangelbereichen auszuloben und Quereinsteiger und Betriebspraktiker einzustellen. Die Berufsschulen leisten einen zentralen Beitrag zum Lernerfolg während der Ausbildung. Dies muss auch dadurch sichtbar gemacht werden, dass die berufsschulische Leistung der Auszubildenden auf dem Kammerzeugnis verbindlich ausgewiesen wird. Damit wird nicht nur die Motivation der Berufsschüler/-innen gesteigert, sondern auch deren Leistung transparent gemacht. Aber vor allem sollten sich Berufsschulen und Berufskollegs hüten: aus organisationspolitischem Eigeninteresse ihre immer weiter

ausgebauten hoch differenzierten rein schulischen Ausbildungsangebote einseitig zu bewerben, sodass sie auf Kosten der Wahl betrieblicher Ausbildungsangebote geht. Im Interesse der Jugendlichen und der Wirtschaft muss jederzeit der Grundsatz gelten und gelebt werden: Vorfahrt für die betriebliche Ausbildung!

#### Literatur:

*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB):  
Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. – Nürnberg, 2013.*

## BERUFLICHE UND HOCHSCHULISCHE BILDUNG ALS KONKURRIERENDE KONZEPTE?

Mit dem „Kampf um die Köpfe“ muss Schluss sein: Hochschule und berufliche Bildung brauchen eine gemeinsame Reformperspektive – und keine Systemkonkurrenz.

Julian Nida-Rümelin warnt: Deutschland leidet am Akademisierungswahn. Die eigentliche Stärke des deutschen Bildungssystems – die duale Berufsausbildung mit ihrer Mischung aus betrieblicher Praxis und Berufsschule – drohe ins Hintertreffen zu geraten, erklärt der Münchener Philosoph. Der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages Eric Schweitzer macht den Hang zum Studium gar für die sinkende Zahl der Ausbildungsverträge verantwortlich und will den Zugang zur Hochschule einschränken. Schon sprechen erste Expert/-innen von einem „Kampf um die Köpfe“ zwischen den Systemen Hochschule und Berufsbildung.

### Jeder vierte Azubi hat Abitur oder Fachhochschulreife

Fakt ist: Die duale Berufsausbildung bleibt attraktiv – auch für hoch qualifizierte Jugendliche. Jeder vierte Azubi hat das Abitur oder die Fachhochschulreife in der Tasche. Im Bereich Industrie oder Handel ist es gar jeder dritte Jugendliche. Tendenz: steigend. Das duale System leidet nicht an einem Mangel an gut qualifizierten jungen Menschen.

### Jugendliche mit Hauptschulabschluss tun sich schwer mit Integration in die Berufsausbildung

Die mangelnde Integration von Jugendlichen mit schlechten Startchancen ist das Hauptproblem. Nur noch 7 Prozent der Betriebe bilden Hauptschüler/-innen aus. In der bundesweiten Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern bleiben fast zwei von drei Ausbildungsplätzen den Jugendlichen schon bei der Bewerbung verschlossen. Der mittlere Schulabschluss und das Abitur werden zur Leitwährung auf dem Ausbildungsmarkt. Rund 257.000 Jugendliche befinden sich in den zahllosen Warteschleifen im Übergang von der Schule in die Ausbildung. Wenn sich die Zahl der Ausbildungsplätze im Sinkflug befindet, liegt dies nicht am vermeintlichen Akademisierungswahn, sondern an

Betrieben, die sich an eine Bestenauslese gewöhnt haben und Hauptschüler/-innen von vorneherein keine Chance mehr geben.

Im Zeichen des Ausbildungsplatzmangels ist in den vergangenen Jahren ein Maßnahmendschungel im Übergang von der Schule in den Beruf entstanden. Die Bundesagentur für Arbeit zählt in diesem Sektor allein 350 Bundes- und Länderprogramme. Weil zu viele Jugendliche sich durch diesen Dschungel kämpfen müssen, liegt das Durchschnittsalter der Jugendlichen bei Ausbildungsbeginn in Deutschland bei fast 20, in Österreich bei 16 Jahren. Wir brauchen einen Paradigmenwechsel in Deutschland: Weg von der endlosen Ausbildungsvorbereitung hin zur betrieblichen Ausbildung, bei Bedarf eben mit professioneller Ausbildungsbegleitung. Die Umsetzung der im Koalitionsvertrag angekündigten Ausbildungsgarantie wird deshalb eine der zentralen Herausforderungen der kommenden Jahre.

### Mehr Qualität für Berufsorientierung

Dazu gehört, dass wir Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung ausbauen. Wir müssen insbesondere mehr in die Qualität dieser Programme investieren. Wegen der Ausschreibungspolitik der Bundesagentur für Arbeit kommen hier vor allem jene Bildungsträger zum Zug, die die billigsten Angebote machen. Die Folgen sind verheerend.

### Jugendberufsagenturen für alle schulpflichtigen Jugendlichen

Um jungen Menschen den Übergang von der Schule in die Ausbildung zu ermöglichen, bieten ihnen viele Einrichtungen unterschiedlichste Hilfen an. Diese Angebote existieren aber weitgehend unabhängig voneinander. So sind für Menschen, die jünger als 25 Jahre sind, drei Sozialleistungsträger zuständig: die Agenturen für Arbeit, die Grundsicherungsstellen und die Jugendhilfe. Es fehlt eine zentrale Anlaufstelle, die die Jugendlichen umfassend informiert und ihnen damit Beratung aus einer Hand bietet. Hierzu sind Jugendberufsagenturen nach dem Hamburger Vorbild einzurichten. Sie sollen für alle schulpflichtigen Jugendlichen zuständig sein,

einschließlich der Berufsschulpflichtigen, bis sie eine Ausbildung begonnen und abgeschlossen haben. Es ist gut, dass die Koalition nun solche Jugendberufsagenturen flächendeckend einführen will.

#### **Ausbildungsbetriebe gewinnen durch Unterstützung: Assistierte Ausbildung**

Wir müssen aber auch Betrieben bei der Ausbildung helfen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen steigen heute aus der Ausbildung aus. Allein 2014 sind uns rund 10.000 Ausbildungsbetriebe verloren gegangen. Wenn wir diese wieder für die Ausbildung gewinnen wollen, müssen wir ihnen Unterstützung anbieten. Deshalb hat die Bundesregierung – auch auf Drängen des DGB – die assistierte Ausbildung im Gesetz verankert. Die assistierte Ausbildung setzt an der Achillesferse des dualen Systems an: Der sinkenden Ausbildungsbeteiligung vor allem kleinerer Unternehmen und den schlechten Chancen vieler Jugendlicher.

Sie ist das einzige Instrument, das Jugendliche und Betriebe unterstützt. Sie hilft den Betrieben bei der Auswahl der Jugendlichen und beim Erstellen des betrieblichen Ausbildungsplans. Sie unterstützt die Jugendlichen, wenn sie zusätzliche Förderung – wie etwa Sprachunterricht – brauchen. Und vor allem: Sie ist eine rein betriebliche Ausbildung, bei der der Jugendliche vom ersten Ausbildungstag an einen Ausbildungsvertrag hat und der Betrieb die reguläre Ausbildungsvergütung zahlt. In der Allianz für Aus- und Weiterbildung wurde ein kräftiger Impuls für die assistierte Ausbildung verankert, beginnend mit bis zu 10.000 Plätzen im Jahr 2015.

#### **Allianz für Aus- und Weiterbildung: Stärkt Sozialpartnerschaft, Ausbildungschancen und damit gute Facharbeit**

Unser System der beruflichen Bildung ist kein rein staatliches System, sondern fußt auf einer funktionierenden Sozialpartnerschaft. Gewerkschaften und Arbeitgeber sorgen gemeinsam für einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen der einzelnen Betriebe, den Bedürfnissen ganzer Branchen und den Perspektiven der Jugendlichen. Deshalb ist es gut, dass die Bundesregierung die

Sozialpartnerschaft in der dualen Ausbildung wieder stärkt: Indem sie das Konsensprinzip bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen wieder beachtet. Und indem sie eine Allianz für Aus- und Weiterbildung ins Leben ruft – an der Arbeitgeber und Gewerkschaften beteiligt sind. Es war nicht gut, dass wir in der Berufsbildung in den vergangenen Jahren allzu oft gegeneinander und nicht miteinander gearbeitet haben. Wenn es um die Lage auf dem Ausbildungsmarkt geht, haben sich alle Seiten allzu sehr in Rituale geflüchtet und ihre Meinung per Pressemitteilung ausgetauscht. Wir sollten in Zukunft weniger übereinander reden. Wir sollten vielmehr miteinander die drängenden Probleme der beruflichen Ausbildung angehen. Und dafür ist unsere gemeinsame Allianz wichtig.

Fakt ist: Gute Facharbeit ist und bleibt das Rückgrat der Innovationskraft unserer Betriebe. Es ist kein Zufall, dass viele Unternehmen bei der Gründung von Auslandsstandorten zunächst Ausbildungsbetriebe einrichten, um junge Menschen nach dem dualen Modell auszubilden. Weder ist die duale Berufsausbildung ein Auslaufmodell noch leidet unsere Gesellschaft unter einem Akademisierungswahn. Die Diskussion um ein neues Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung muss differenzierter geführt werden. Hierbei sind sechs Thesen zu beachten.

*These 1  
Die Anforderungen an die Beschäftigten steigen. Höhere Qualifikationen sind erforderlich. Dies darf nicht mit einem schlichten Ruf nach einer höheren Studierendenquote verwechselt werden:*

Der Einsatz neuer Technologien, der Abbau von Hierarchien im Betrieb, die Verlagerung koordinierender Aufgaben auf die ausführende Ebene – all diese Entwicklungen stellen höhere Anforderungen an die Beschäftigten.

Oft wird der Ruf nach höher qualifizierten Beschäftigten mit der schlichten Forderung nach einer Akademisierung der Arbeitswelt verbunden. Einige Experten fordern bereits Studierendenquoten von 60 bis 70 Prozent. Diese Forderung ist ein bildungspolitischer Kurzschluss. In den Betrieben besteht sowohl Nachfrage nach hochschulisch Ausgebildeten als auch nach beruflich qualifizierten

Menschen, die im Prozess der Arbeit gelernt haben. Wir brauchen eben nicht nur „Moderations-Mechatroniker“ oder ein „Engineering by Powerpoint“. Auch Meister/-innen, Techniker/-innen oder Fachwirte sind bestens für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gewappnet. Es darf kein Gegeneinander der Systeme, kein Entweder-oder geben. Wir müssen die beiden Systeme Berufsbildung und Hochschule miteinander verbinden.

#### *These 2*

*Wer das duale System der Berufsausbildung stärken will, sollte nicht larmoyant eine Akademisierung beklagen, sondern das duale System attraktiver gestalten:* Ob sich junge Frauen und Männer für eine duale berufliche oder eine hochschulische Ausbildung entscheiden, ist eine persönliche Frage. Diese Entscheidung hängt von den eigenen Interessen und den Perspektiven ab, die die Ausbildung oder das Studium bietet. Nur wer jungen Menschen eine gute Ausbildung, einen anständigen Lohn und gute Karriereperspektiven bietet, wird diese auch für eine berufliche Ausbildung gewinnen können. Man kann nicht in Sonntagsreden die Bedeutung der beruflichen Bildung in Deutschland bejubeln, während sich laut den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gleichzeitig die Einkommensschere zwischen Akademikern und beruflich Qualifizierten weiter öffnet. Es reicht nicht, dass Bundesregierung und Arbeitgeber in Hochglanzkampagnen für die Berufsausbildung im Betrieb werben.

#### *These 3*

*Wir brauchen auch Karriereperspektiven für junge Menschen im dualen System. Die berufliche Aufstiegsfortbildung muss als gleichwertige Alternative zur Hochschule gestärkt werden:* Wer jungen Menschen, die eine duale Ausbildung absolviert haben, bessere Perspektiven im Betrieb ermöglichen will, muss die berufliche Aufstiegsfortbildung stärken. Auch hier besteht Handlungsbedarf. Allein bei den Industrie- und Handelskammern ist die Zahl der erfolgreichen Prüfungen in den vergangenen Jahren um mehr als 10.000 gesunken. Die Betriebe müssen ihr Augenmerk wieder mehr auf diese Form des Bildungsaufstiegs richten. Sie muss fester Teil der Personalentwicklung

werden. Beruflich Qualifizierte in den Führungsetagen der Unternehmen können dafür Vorbilder sein. Wir brauchen aber auch für die berufliche Aufstiegsfortbildung ein System der Qualitätssicherung, das ein bundesweit hohes Niveau der Abschlüsse sichtbar macht und sicherstellt.

#### *These 4*

*Statt eines „Kampfes um die Köpfe“ müssen wir gemeinsame Perspektiven von beruflicher und hochschulischer Bildung entwickeln:*

Wir müssen die Stärken der allgemeinen, der beruflichen und der hochschulischen Bildung kombinieren. Die strikte Trennung von beruflicher und allgemeiner Bildung ist eine grundlegende Schwäche unseres Bildungssystems. Beiden Bereichen fällt es schwer, auf Augenhöhe miteinander zu reden. Das führt auch dazu, dass der bisherige Diskurs kaum gemeinsame Reformperspektiven für berufliche und hochschulische Bildung in den Blick nimmt. Gerade die Gewerkschaften, die sich an der Schnittstelle beider Systeme bewegen, können hier einen wesentlichen Beitrag leisten. Wir wollen ein gemeinsames Leitbild einer modernen Beruflichkeit auf der Basis von Durchlässigkeit, Gleichwertigkeit und Anschlussfähigkeit entwickeln. Das ist leicht formuliert, die Umsetzung ist sicher nicht so einfach. Diese Diskussion wird sicher den Einsatz aller Gewerkschaften fordern und noch viel Kraft kosten.

#### *These 5*

*Wir müssen die Gleichwertigkeit und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sichern. Vor allem müssen mehr Menschen ohne Abitur auch ein Studium beginnen und abschließen können:*

Eine vorsichtige Öffnung des Hochschulzugangs für Menschen mit Berufserfahrung versuchte die Kultusministerkonferenz im März 2009 in Stralsund. Dort haben die Bildungsminister den formalen Zugang zumindest etwas gelockert. So steht Meistern – zumindest nach der Gesetzeslage – jedes Studium offen. Jenseits des Meisters stoßen Menschen ohne Abitur jedoch noch immer auf ein föderales Flickwerk unterschiedlichster Zugangshürden – von mehrjähriger Berufserfahrung bis zur Aufnahmeprüfung.

Von echter Gleichbehandlung zwischen akademischer und beruflicher Bildung kann keine Rede sein. Die Quote der Studierenden ohne Abitur liegt weiterhin nur bei knapp über 2 Prozent. Wer es ernst meint mit der Durchlässigkeit im Bildungswesen muss deshalb die Hochschulen weiter öffnen und Zugangshürden abschaffen.

An den Hochschulen brauchen wir einen Kulturwandel. Sie müssen endlich lernen, mit Vielfalt produktiv umzugehen. Ein Blick auf andere europäische Staaten zeigt: Die deutschen Studienformate sind zu wenig flexibel. Das Modell eines ganztägigen Präsenzstudiums ist für Menschen, die bereits im Berufsleben stehen, nicht attraktiv. Vor allem der Ausbau von berufsbegleitenden Studiengängen ist überfällig. Dafür müssen verschiedene Lernarrangements bereitstehen, wie zum Beispiel E-Learning, Präsenzveranstaltungen sowie Seminare an Wochenenden und in den Abendstunden. Dies darf aber nicht auf Kosten der Beschäftigten an den Hochschulen gehen und ist nur mit zusätzlichem Personal zu leisten.

Doch Hochschulen müssen die Studierenden wirklich aufnehmen können. Schon heute leiden sie unter chronischer Unterfinanzierung. Die doppelten Abiturjahrgänge und die Abschaffung von Wehr- und Zivildienst tragen dazu bei, dass Menschen ohne Abitur kaum im Fokus der Hochschulen stehen. Deshalb fordert der DGB, den Hochschulen einen finanziellen Anreiz zu geben, mehr beruflich Qualifizierte aufzunehmen.

#### *These 6*

#### *Wir müssen das duale Studium als hybride Form zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung gestalten:*

Das duale Studium ist ein spannendes Modell, das Elemente beruflicher und akademischer Bildung verknüpft. Bei den dualen Studiengängen muss darauf geachtet werden, dass sie nicht zu sehr auf den einzelnen Betrieb zugeschnitten – und auch studierbar sind. Ein dualer Studiengang Produktionstechnik an der Hochschule Hannover, der eine Präsenzzeit von 48 Stunden in der Woche vorsieht – ganz ohne Vor- und Nachbereitung, ganz ohne Prüfungen – ist kaum zu bewältigen. Wir müssen die Arbeitsbelastung auf ein vernünftiges Maß reduzieren. Dazu ist auch eine bessere Abstimmung zwischen den Lernorten Hochschule und Betrieb – und

bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen teils auch zusätzlich der Berufsschule – nötig. Wir brauchen bundesweite Qualitätsstandards. Und auch die Gewerkschaften können und wollen duale Studiengänge gestalten. Und das nicht zuletzt mit Tarifverträgen, die die Ausbildungsvergütungen, betriebliche Arbeitszeiten und auch die Qualität der betrieblichen Ausbildung sichern.

#### **Fazit**

All diese Punkte zeigen: Von einer tatsächlichen Annäherung zwischen hochschulischem und beruflichem System, geschweige denn ihrer Gleichwertigkeit, sind wir noch weit entfernt. Auch die Durchlässigkeit zwischen den Systemen ist noch mehr eine Schimäre. Der „Otto Normalstudent“ oder die „Erika Musterstudentin“ hat das Abitur in der Tasche; Arbeiterkinder oder Menschen ohne Abitur muss man an der Hochschule noch immer mit der Lupe suchen.

Die konkreten Herausforderungen sind vielfältig: Wir brauchen endlich eine Finanzarchitektur lebenslangen Lernens, die verschiedene Elemente wie das BAföG, das Meister-BAföG oder das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen zusammenfasst. Alle Studien sagen uns, dass die Frage der Bildungsfinanzierung zentral für Chancengleichheit ist.

Wir brauchen Hochschulen, die Weiterbildung als strategisches Handlungsfeld begreifen. Das lebensbegleitende Lernen ist eine Aufgabe für die Hochschulen. Sie sind es, die den Bezug zu Wissenschaft und Forschung schaffen und die unabhängig von kommerziellen Interessen die Inhalte der Weiterbildung gestalten können. Öffentliche Hochschulen können Chancengleichheit beim Zugang zur Weiterbildung sichern. Deshalb brauchen wir mehr öffentlich verantwortete Angebote in der Weiterbildung. Wir brauchen Hochschulen, die mit Vielfalt produktiv umgehen können. Aus der homogenen akademischen Gemeinschaft muss eine echte Patchwork-Familie werden, die offen für unterschiedlichste Biographien ist.

## TRIALER STUDIENGANG – EIN ZUKUNFTSMODELL?

### **Triales Studium: Kombination aus betriebswirtschaftlich-kaufmännischem und handwerklich-technischem Wissen**

Für Christian Keilhau (24) ist nach seinem Schulabschluss schnell klar, dass ihm eine Ausbildung zum KFZ-Mechatroniker allein nicht ausreicht, denn er wird später einmal den elterlichen Betrieb im Zuge der Nachfolgeregelung übernehmen. Über die Handwerkskammer Köln erhielt er Informationen zum berufsbegleitenden Trialen Studium „Handwerksmanagement“ an der Fachhochschule des Mittelstands (FHM). „Mein Vater war sofort Feuer und Flamme. Ich hingegen war erst einmal skeptisch, denn das Triale Studium bedeutet gleichzeitig nur noch wenig Freizeit“, erinnert sich der 24-Jährige heute. Doch das Studienkonzept und die kompakte Qualifikation innerhalb von viereinhalb Jahren überzeugten ihn schnell. So nahm er im Herbst 2010 sein Handwerksmanagement-Studium an der FHM in Köln auf. Fortan hieß es also: Ausbildung, Studium und Meisterkurs parallel absolvieren. Von montags bis freitags arbeitete Christian Keilhau täglich acht Stunden als Azubi. Zusätzlich fanden einmal wöchentlich Online-Vorlesungen im virtuellen Hörsaal statt, dazu an jedem zweiten Wochenende (Freitagnachmittag und Samstag) Präsenz-Unterricht in der Hochschule. Sein Studium hat er inzwischen mit einem Ausbildungsabschluss, einem Meistertitel und einem Bachelor-Abschluss beendet. In naher Zukunft wird Christian Keilhau als Juniorchef der elterlichen KFZ-Meisterwerkstatt in die Fußstapfen seines Vaters treten. Durch das Triale Studium fühlt er sich auf diese verantwortungsvolle Aufgabe als Unternehmer bestens vorbereitet.

### **Triales Studium: Drei Abschlüsse gleichzeitig**

Wer nach Ende der Schulzeit in Deutschland ein Studium beginnen möchte, konnte bislang zwischen einem klassischen Vollzeit-Studium und dem dualen Studienmodell wählen. Während sich Vollzeit-Studierende voll und ganz auf's Studieren konzentrieren, absolvieren die „Dualen“ Ausbildung und Studium gleichzeitig. Seit fünf Jahren nun bietet die staatlich anerkannte, private Fachhochschule des Mittelstands (FHM) eine weitere Studienvariante für ambitionierte (Fach-)Abiturient/-innen an: Das

Triale Bachelor-Studium Handwerksmanagement (B. A.). Dieses wurde im Jahr 2010 mit dem Weiterbildungs-Innovationspreis des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) ausgezeichnet.

### **Klassisches Studium, duales Studium, triales Studium**

Das triale Modell verbindet drei Bildungsabschlüsse in einem: die duale Berufsausbildung, die anschließende Meisterqualifikation und das wissenschaftliche Studium mit Bachelorabschluss. Die (Fach-)Abiturienten werden hier gezielt auf Führungsaufgaben im Handwerk vorbereitet. In circa viereinhalb Jahren (abhängig vom jeweiligen Gewerk) wird so, neben der fachlichen Ausbildung zum Gesellen und der Weiterqualifizierung zum Handwerksmeister, der akademische Grad Bachelor of Arts (B. A.) Handwerksmanagement erreicht. Hierbei wird neben der Vermittlung von Wirtschaftskompetenz ein Schwerpunkt auf die personale und soziale Kompetenz sowie die Aktivitäts- und Handlungskompetenz gelegt.

### **Exzellente Führungskräfte für den globalen Wettbewerb**

Das Handwerk ist mit seiner Kultur der Selbständigkeit, seiner hohen Innovationskraft und der überdurchschnittlichen Verantwortung bei der Ausbildung von jungen Menschen einer der bedeutendsten Akteure in unserer Volkswirtschaft. Außerdem zählt das Handwerk zu den größten und stärksten Wirtschaftszweigen Europas. Es steht derzeit vor der Herausforderung, sich innovativ mit dem Wettbewerb und den Veränderungen in einer globalen Wirtschaftswelt auseinanderzusetzen. Es gilt, die Chancen international zu suchen und zu nutzen sowie den Handwerksbetrieb zum dienstleistungsorientierten Unternehmen zu wandeln. Aus diesen Anforderungen resultiert in naher Zukunft ein immenser Bedarf an gut ausgebildeten Führungskräften. Das Triale Studium Handwerksmanagement (B. A.) der staatlich anerkannten, privaten Fachhochschule des Mittelstands (FHM) bietet an den Standorten in Köln, Hannover und Schwerin hierzu den besten Einstieg.

### **Entwicklung des Studiengangs in enger Kooperation mit Handwerk**

Der Studiengang wurde in enger Zusammenarbeit mit dem regional ansässigen Handwerk und seinen Organisationen entwickelt. Dabei wurde insbesondere dem Bedarf nach einer sowohl fachlich fundierten als auch anwendungsorientierten Qualifizierung entsprochen.

### **Wer sollte das Triale Studium Handwerksmanagement absolvieren?**

Das Triale Studium eröffnet einen systematischen Weg von der Ausbildung über den Gesellen- und Meisterstatus bis zum akademischen Abschluss Bachelor of Arts (B. A.). Es richtet sich an leistungsfähige (Fach-)Abiturienten und qualifiziert die Absolventen zur Führung kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU). Wer zum Beispiel beabsichtigt, die Unternehmensnachfolge des elterlichen Betriebs anzutreten oder eigenständig ein (Handwerks-)Unternehmen zu gründen, hat mit dem Trialen Studium eine fundierte und Erfolg versprechende Basis. Eine vergleichbare Tätigkeit als Fach- oder Führungskraft im Handwerk und im Mittelstand ist für Absolventen des Programms ein optimaler Karriereweg. Die Studieninhalte sind nach dem ganzheitlichen Kompetenzmodell der FHM strukturiert.

### **Welche Voraussetzungen sind nötig?**

Formale Voraussetzungen zur Aufnahme des Trialen Studiums sind das (Fach-)Abitur oder eine äquivalente Hochschulzugangsberechtigung sowie ein Ausbildungsvertrag in einem der folgenden Gewerke: Augenoptiker, Bäcker, Dachdecker, Elektrotechniker, Feinwerkmechaniker, Fliesenleger, Friseur, Informationstechnik, Installateure und Heizungsbauer, Karosseriebauer, Kraftfahrzeugtechniker, Konditoren, Maler und Lackierer, Maurer und Betonbauer, Metallbauer, Straßenbauer, Tischler, Zahntechniker, Zweiradmechaniker.

### **Wie gestaltet sich der Ablauf des Studiums?**

Die Handwerksausbildung und das Studium starten synchron. Die Ausbildung erfolgt regulär nach den Vorgaben des Gewerks im gewünschten Ausbildungsberuf. Im Rahmen dieser verbringen die Auszubildenden ihre Arbeitswoche zum größten Teil im Betrieb. Ergänzend finden Tage in der Berufsschule und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten statt. Diese Phase endet mit der bestandenen Gesellenprüfung. Als Geselle folgt eine Zeitspanne, in der sich die Teilnehmer/-innen fortan auf das Studium sowie die parallele Meisterqualifizierung konzentrieren.

Das Bachelorstudium wird in Teilzeit- und Vollzeitphasen gegliedert und findet in kleinen Lerngruppen statt. Die Studieneinheiten in der Präsenzphase (Freitag und Samstag) werden um E-Learning-Einheiten im virtuellen Klassenraum und Studienbriefe von erfahrenen Dozenten der FHM ergänzt.

Die Vorbereitung auf die Meisterprüfung erfolgt in den bewährten Meisterkursen der Handwerkskammern. Nach der erfolgreichen Prüfung zum Meister steht im letzten Studienabschnitt die Erstellung einer praxisorientierten Bachelorarbeit an. Mit erfolgreichem Bestehen wird der Qualifikationsgrad Bachelor of Arts (B. A.) Handwerksmanagement erworben.

## WIE GELINGT EIN KARRIEREWEG FÜR STUDIENABBRECHER ZUM FACHARBEITER?

### Durchstarten statt abwarten: Ein Richtungswechsel ist kein Scheitern

Muss es immer der geradlinige Karriereweg sein? Abitur, Studium, erfolgreich im Job? Die Entscheidung, das Studium abzubrechen, fällt vielen Studierenden schwer, oftmals ist diese mit Versagens- und Zukunftsängsten verbunden. Schnell stellt sich die Frage: Wie erkläre ich den Studienabbruch meinen Eltern oder welche Chancen habe ich als Studienabbrecher/-in auf dem Arbeitsmarkt? Die Ursachen, die zu einem Studienabbruch führen, sind sehr vielfältig. Mal ist es die im dritten Versuch misslungene Prüfung, mal sind es finanzielle oder persönliche Gründe. Doch der Studienabbruch ist kein Scheitern, sondern ein Richtungswechsel! Wer sich mitten im Studium die Frage stellt „Ist das der richtige Weg für mich?“, für den ist das Aachener Modellprojekt SWITCH – verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher/-innen eine echte Alternative.

### SWITCH – Die verkürzte Berufsausbildung für Studienaussteiger/-innen in der Region Aachen

Aachen ist bundesweit als Wissenschaftsstadt und Technologieregion bekannt. Die Aachener Hochschulen mit ihrer technischen Schwerpunktsetzung einerseits und die Unternehmensstruktur mit einer Vielzahl klein- und mittelständischer Unternehmen andererseits prägen die Wirtschaftsregion Aachen seit Jahrzehnten. Die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen genießt aufgrund der exzellenten Lehre weltweit einen hervorragenden Ruf. Dies macht die Stadt als Studienort attraktiv. Aktuell zählen die Aachener Hochschulen etwa 54.000 Studierende, die das Stadtbild entschieden prägen und Aachen somit zu einer dynamischen Hochschulstadt machen. Trotz dieser hervorragenden Ausgangslage bleiben die meisten Hochschulabsolventen der Region Aachen nicht erhalten, sondern wandern in andere Regionen ab. Der verschärfte Standortwettbewerb gepaart mit der höheren Mobilität von Studierenden sorgt für einen beachtlichen „Brain Drain“. Verbunden mit dem demografischen Wandel wird der Fachkräftebedarf in der Region Aachen zunehmend spürbar. So wird bis 2030 die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in der Region um 76.000 sinken. Unternehmen aus der Informations-

und Kommunikationstechnik klagen bereits jetzt über einen akuten Fachkräftemangel. Diese Entwicklung bedarf in vielen Bereichen einer zielgerichteten Gegensteuerung. Einer dieser Bereiche ist das Erschließen der Potenziale von Studienabbrechern. Laut den Untersuchungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung brechen durchschnittlich 28 Prozent aller Bachelorstudierenden das Studium ab. In Aachen ist die Zahl aufgrund der starken technischen Ausrichtung der Hochschulen höher. In den Fächern Informatik, Elektrotechnik oder Maschinenbau liegen die Zahlen der Aussteiger sogar bei rund 50 Prozent. In absoluten Zahlen ausgedrückt verlassen unter den ca. 54.000 Aachener Studierenden jährlich etwa 3.500 die Hochschulen ohne Abschluss.

Genaue Erkenntnisse darüber, was mit einzelnen Personen nach einem Studienabbruch passiert, gibt es leider nicht. Auch wenn Studienabbrecher nicht überdurchschnittlich oft arbeitslos sind, ist statistisch zu beobachten, dass diese oftmals als ungelernte Arbeitskräfte arbeiten und/oder in ihre Heimatregionen zurückkehren.

### Potenziale der Richtungswechsler werden in Wirtschaft dringend benötigt

In beiden Fällen gehen dem Arbeitsmarkt große Potenziale verloren, die in Aachen dringend benötigt werden. Hier setzt das 2011 vom Fachbereich Wirtschaftsförderung/ Europäische Angelegenheiten der Stadt Aachen in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer Aachen und vielen weiteren regionalen Partnern entwickelte Projekt SWITCH an. Das bislang ungenutzte Potenzial von Studienabbrechern wird gezielt abgeschöpft und Unternehmen bekommen zeitnah leistungsstarke Nachwuchskräfte angeboten. Bei der verkürzten Berufsausbildung für Studienabbrecher geht es darum, eine „Win-Win-Win-Situation“ zu schaffen. Zum einen sollen Unternehmen einen Zugang zu qualifizierten Auszubildenden erhalten, um sich dadurch mit selbst ausgebildeten Fachkräften versorgen zu können. Zum anderen sollen Studienabbrecher die Chance bekommen, in verkürzter Form einen vollwertigen Berufsabschluss zu erhalten, indem die im Studium erbrachten Leistungen anerkannt werden und auf dem Vorwissen aufgebaut

wird. Darüber hinaus soll SWITCH mit der verkürzten Berufsausbildung den jungen Menschen in der Region Aachen eine berufliche Perspektive bieten, die ohne das Modellprojekt möglicherweise abwandern würden.

### **Studienleistungen mit Ausbildung verbinden: Das Konzept SWITCH**

Die Ausgangssituation in der Region Aachen ist wie beschrieben gekennzeichnet durch einen Engpass bei der Rekrutierung von Fachkräften und Nachwuchskräften sowie durch überdurchschnittlich hohe Studienabbruchzahlen in den technischen Fächern. Aus der Nachfrage auf der einen Seite und dem Angebot auf der anderen Seite entstand die Idee für das Projekt SWITCH. Das Konzept besteht aus einer auf achtzehn Monate verkürzten Berufsausbildung, die bisher nur in Einzelfällen beantragt werden konnte, jedoch nicht an den regulären schulischen Ausbildungsplan angepasst wurde. Bei SWITCH werden die Auszubildenden in den Berufen des Fachinformatikers für Anwendungsentwicklung oder Systemintegration in gesonderten SWITCH-Klassen mit komprimierten Lehrplänen unterrichtet – das ist einmalig. Die Ausbildung ist bedarfsgerecht und passgenau auf die Situation und den Bedarf von Studienabbrechern und Unternehmen ausgerichtet. Voraussetzung wird bei den Auszubildenden eine erhöhte Leistungsfähigkeit, mindestens zwei Semester Studium und Studienleistungen in Höhe von mindestens zwanzig Credit Points. Es wird jeweils ein didaktischer Plan durch die Berufskollegs entwickelt, der Vorwissen und erhöhter Lernfähigkeit Rechnung trägt. Der innovative Charakter besteht neben der komprimierten Ausbildungsform auch in der Organisation der Ausbildungszeit: Im Unterschied zu regulären Auszubildenden verbringen die Auszubildenden der SWITCH-Klasse mit vier Tagen mehr Zeit im Betrieb sowie einen Tag und einen Abend in der Schule.

### **Umsetzung im Netzwerk**

Die Umsetzung erfolgt in Kooperation mit zahlreichen Partnern. Der Fachbereich Wirtschaftsförderung/Europäische Angelegenheiten der Stadt Aachen übernimmt die Koordination des Projektes, die auch die Öffentlichkeitsarbeit und die Akquise von Unternehmen und Studie-

nabbrechern umfasst. Die Industrie- und Handelskammer Aachen wirbt bei ihren Mitgliedsunternehmen für das Projekt und hat eine Kontaktstelle für SWITCH-Bewerbende eingerichtet, um über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren. Die Agentur für Arbeit in Aachen unterstützt öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und spricht insbesondere potenzielle Bewerbende aus ihrem Kundenkreis an. Die RWTH Aachen sowie die Fachhochschule Aachen unterstützen das Projekt über ihre zentralen Beratungseinrichtungen und Fachstudienberatungen. Die übrigen Projektpartner übernehmen eine wichtige Multiplikatorenfunktion für Unternehmen und Interessierte.

### **Servicedienstleistung für Unternehmen und Studienaussteiger/-innen**

SWITCH ist eine Servicedienstleistung und ein zusätzliches Unterstützungsinstrument für Unternehmen zur Gewinnung von zukünftigen Fachkräften. Diese Dienstleistung beinhaltet eine umfassende Bewerberakquise, -bewertung und Eignungsfeststellung. Hierfür durchlaufen interessierte Bewerber im ersten Schritt ein Beratungsgespräch. Hier wird festgestellt, ob der Bewerber sich mit dem jeweiligen Ausbildungsberuf auseinandergesetzt hat und ob die erworbenen Qualifikationen passen. Im zweiten Schritt nimmt der Bewerber an einem zweistündigen, schriftlichen Test teil. Hier werden entsprechend dem Ausbildungsberuf beispielsweise die IT-Grundkenntnisse, mathematisches Grundwissen oder das Verständnis technischer Texte geprüft. Sofern der Test erfolgreich bestanden wurde, wird im dritten Schritt ein Bewerberkurzprofil erstellt, welches über einen entsprechenden Verteiler an die Unternehmen verschickt wird. Das Kurzprofil enthält auf einer Seite die wesentlichen Informationen zum Bewerber. Durch diese Vorgehensweise wird eine Vorauswahl getroffen und gleichzeitig sichergestellt, dass die teilnehmenden Ausbildungsbetriebe nur Bewerbervorschläge erhalten, die für eine derartig verkürzte Berufsausbildung in Frage kommen. Nach Sichtung der Kurzprofile steht es den Unternehmen frei, sich direkt mit dem Bewerber in Verbindung zu setzen, um die vollständigen Bewerbungsunterlagen anzufordern oder den Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Mit der Unterzeich-

nung des verkürzten Ausbildungsvertrags und der Anmeldung beim teilnehmenden Berufskolleg ist der Vermittlungsprozess abgeschlossen.

Das Projekt wurde von Jahr zu Jahr kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut, sodass neben der räumlichen Ausdehnung die Studiaussteiger/-innen auch in vielen anderen Berufen in eine verkürzte Berufsausbildung im kaufmännischen oder technischen Bereich einsteigen können. Hierzu zählt zum Beispiel die Ausbildung zum/zur Industriekaufmann/-frau oder zum/zur Mechatroniker/-in.

### **Erkenntnisse und Resultate**

Bisher konnten 168 Studienabbrecher in ein SWITCH-Ausbildungsverhältnis und weitere ca. vierzig in andere normale Ausbildungsverhältnisse oder duale Studiengänge vermittelt werden. In den beiden zurückliegenden Jahrgängen haben bereits 52 SWITCH-Azubis ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Im ersten Jahrgang wurde die Durchschnittsnote 1,6, im zweiten 2,0 erreicht. Die bisherige Durchfallquote bei den SWITCH-Prüfungen lag bei null, was im Vergleich zur normalen dualen Ausbildung stark überdurchschnittlich ist. Über 130 Unternehmen erhalten mittlerweile regelmäßig Profile von SWITCH-Bewerbern. Das Projekt hat bei vielen Unternehmen zudem eine zusätzliche Ausbildungsbereitschaft ausgelöst: Unter den 168 vermittelten SWITCH-Ausbildungsverhältnissen sind 65 zusätzlich geschaffene Ausbildungsplätze. Gleichzeitig hat das Projekt bundesweit für große Aufmerksamkeit gesorgt, nicht zuletzt weil es mittlerweile drei Mal ausgezeichnet wurde (vgl. dazu den Pressespiegel, abrufbar unter <http://tinyurl.com/auszeichnungen-switch> [letzter Abruf: 17.03.2015]). Die überregionale Anziehungskraft lockt Bewerber/-innen aus den verschiedensten Regionen Deutschlands nach Aachen. So kommt etwa ein Drittel der SWITCH-Bewerber/-innen nicht aus der Region Aachen und auch das Projekt an sich findet bundesweit über ein Dutzend Nachahmer.

### **Ausblick: Fokus auf junge Menschen mit Migrationshintergrund**

Das Potenzial der Studienabbrecher ist noch längst nicht ausgeschöpft. Jeder Studierende, der sich entschließt das Studium abzubrechen, soll unabhängig vom Berufsfeld die Möglichkeit auf eine verkürzte Berufsausbildung erhalten. Ein besonderer Unterstützungsbedarf besteht bei ausländischen Studierenden und bei Studierenden mit Migrationshintergrund. Hierfür müssen vor allem die Beratungsstrukturen ausgebaut und zusätzliche Unterstützungsmodule eingerichtet werden. Auch die weiblichen Studienabbrecherinnen sollen stärker in den Fokus rücken und Unterstützung erhalten. Ein ganzheitlicher Beratungs- und Vermittlungsansatz soll den Ausbildungsstart zur jedem Zeitpunkt im Jahr ermöglichen, denn schließlich findet der Studienabbruch auch ganzjährig statt. Langfristig soll SWITCH als Full-Service-Agentur für Studienabbrecher zu einem nachhaltigen Modell weiterentwickelt werden.

## WIE KÖNNEN JUGENDLICHE MIT VIELEN RISIKOFAKTOREN IN EINE DUALE AUSBILDUNG INTEGRIERT WERDEN?

Aktuell besteht ein offenkundiger Widerspruch zwischen dem seitens vieler Wirtschaftsbranchen konstatierten Mangel an Auszubildenden und einer hohen Zahl an jungen Menschen ohne Berufsausbildungsteilnahme.

**Steigende Anzahl unausgeschöpften Potenzials: 35,6 Prozent der Ausbildungsinteressierten gingen 2014 leer aus (2012: 33,1 Prozent)**

Wie das BIBB mitteilt, haben 2014 von 810.500 jungen Menschen, die an einer Ausbildung interessiert waren und als „ausbildungsreif“ galten, 288.538 keinen Ausbildungsplatz gefunden. Eine große Anzahl von ihnen findet sich im Übergangssystem wieder: 2014 betraf dies 256.110 junge Menschen (rund 30 Prozent der Nichtstudienberechtigten), die Einmündungsquote in den Übergangsbereich ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (+0,3 Prozent; BIBB-Erhebung 2015).

Im Ausbildungsjahr 2014 gab es 98.102 junge Bewerber/-innen, deren Verbleib aus Sicht der BA unbekannt ist, auch hier ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Immerhin 15 Prozent der unbekannt Verbliebenen hatten eine vollqualifizierende Ausbildung einschließlich Hochschulstudium begonnen, so die vorläufigen Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014. Deutlich gestiegen ist die Anzahl der Altbewerber/-innen, von 160.000 (2012) auf 186.656 Personen (2014). Der Berufsbildungsbericht 2015 kommt zu dem Ergebnis, „dass sich der Übergang in Ausbildung nach wie vor für eine hohe Zahl an jungen Menschen schwierig gestaltet“ (S. 39).

Entsprechend hat sich die „Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015–2018“ der Bundesregierung mit Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften und der BA zum Ziel gesetzt, „jedem ausbildungsinteressierten Menschen einen Pfad aufzuzeigen, der ihn frühestmöglichst zu einem Berufsabschluss führen kann. Betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang.“ (vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S.11).

**Betriebe suchen Azubis: Allein rund 29 Prozent der IHK-Betriebe können derzeit ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen**

Gleichzeitig berichten Betriebe (branchen- und regionalspezifisch) von zunehmenden Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. 2013 blieben allein in den Berufen der IHK 80.000 Ausbildungsplätze leer (Ausbildung 2014). Dies hat zur Folge, dass immer mehr Unternehmen als Ausbildungsbetriebe ausscheiden: Auch 2014 ist die Ausbildungsbetriebsquote (-0,5 Prozent) rückläufig (2013: 20,7; 2012: 21,1; Berufsbildungsbericht 2015). Eine steigende Zahl von Betrieben sieht durch zukünftig fehlende Fachkräfte eine verminderte Wettbewerbsfähigkeit auf sich zukommen und berichtet bereits von Produktionsrückstellungen (Engpassanalyse, 2014).

**Passungsprobleme: Betriebe sehen Ausbildungsfähigkeit als Ursache Nr.1**

Die Parallelität der hohen Anzahl von Menschen ohne Ausbildungsplatz und der Betriebe, die Auszubildende suchen, erklärt sich aus Sicht der Betriebe (81 Prozent) in erster Linie mit der mangelnden Eignung vieler Bewerber/-innen (Ausbildung 2014, S. 21). Angesichts des demografisch bedingten Rückgangs der Schülerzahlen, der erhöhten Studierneigung und der jetzt schon deutlichen Fachkräfteengpässe sind mittlerweile zwei Drittel allein der IHK-Unternehmen grundsätzlich bereit, Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Azubis zu besetzen, 31 Prozent der Betriebe pflegen ein eigenes Nachhilfeangebot im Unternehmen (Ausbildung 2014).

Sie reagieren damit auch auf die Praxiserfahrung, dass gerade bei Jugendlichen mit Schwächen im Bereich des kognitiven Lernens, die oft flankiert sind von Defiziten im Bereich persönlicher und sozialer Qualitäten, das Lernen in und durch Praxiserfahrung einen Entwicklungsschub bewirkt, der zum Ausbildungserfolg führt. Allerdings sehen Unternehmen Grenzen der eigenen Kompetenzen: Während sie sich in der Lage sehen, in Mathematik und Deutsch Defizite „nachzubessern“, sehen sie in den aus ihrer Sicht kontinuierlich anstei-

genden Defiziten im Bereich persönlicher und sozialer Kompetenzen (Disziplin, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit) das hauptsächliche Hemmnis für die Besetzung vakanter Ausbildungsplätze (Ausbildung 2014, S. 13).

### **Gravierende persönliche Problemlagen**

Es stellt sich die Frage, wie Unternehmen bei der Ausbildung der dringend benötigten zukünftigen Fachkräfte, die in der ersten Zeit unter Umständen individuelle Problemlagen in den Betrieb tragen, im Ausbildungsalltag effektiv unterstützt werden können. Dies umso mehr, da es sich bei einem Teil der Jugendlichen um vielschichtige Problemlagen handelt – wie Sprach- und Verhaltensprobleme, Suchtgefährdung, Überschuldung, Teenagerschwangerschaft, Gewalterfahrungen in der Herkunftsfamilie und Obdachlosigkeit (bis zu 10 Prozent der Hochrisikogruppe).

### **Königsweg schulische Höherqualifizierung?**

Eine schulische Höherqualifizierung zur Verbesserung der Ausbildungschancen wird von der Übergangsforschung als der beste Weg zu einem Ausbildungsplatz hervorgehoben (DJI, 2013, S. 6). Gegen diese prinzipiell einleuchtende Argumentation gibt es bei der hier vorhandenen Zielgruppe Einwände: Die primär schulisch ausgerichteten Übergangsmaßnahmen bieten als Lernform, in der jahrelang massive Scheiternserfahrungen gemacht wurden, keine guten Voraussetzungen für schulische Höherqualifikationen durch „noch mehr Schule“: Auch eine Meldung von Destatis (Pressemitteilung Nr. 99, 13.3.2013) nährt Zweifel an der Erfolgswahrscheinlichkeit des Königsweges: Bei den im Jahre 2011 absolvierten Abschlussprüfungen der dualen Ausbildung lag die Erfolgsquote bei den Jugendlichen mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife bei 97,1 Prozent, aber auch 78,5 Prozent der Azubis ohne Hauptschulabschluss absolvierten erfolgreich eine duale Ausbildung. Auch verfügen von den 2,2 Mio. 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss immerhin 1,8 Mio. über einen Schulabschluss. Auch gibt es unter ihnen fast so viele Studienabbrecher (16 Prozent) wie Schulabbrecher (18 Prozent) (DGB-Expertise, 2012). Ein Fünftel der Betriebe hat aus

dieser Erfahrung bereits Konsequenzen gezogen, für sie sind Schulzeugnisse nicht mehr ausschlaggebend für die Einstellung, sie verlassen sich lieber auf den persönlichen Eindruck (Ausbildung 2014, S. 29).

### **Vorrang für Betrieblichkeit braucht ein abgestuftes Unterstützungssystem**

Ein Umdenken hat auch in der bildungspolitischen Diskussion statt gefunden: Die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung wollen „...mehr Jugendlichen mit schlechteren Startchancen eine betriebliche Berufsausbildung ermöglichen“. Damit folgt die Allianz den Neuen Reformvorschlägen der Konrad-Adenauer-Stiftung (2011), die als erstes in die Konzeptionen der DGB (DGB-Expertise 2012) Eingang gefunden – und seit dem 1. Mai 2015 mit der gesetzlichen Verankerung der Assistierten Ausbildung konkret Gestalt angenommen haben.

### **Ausbildungsbegleitende Hilfen; EQ-Plus; Bildungsketten**

#### *Interventionsstufe 1*

Bereits seit einigen Jahren werden staatlicherseits Hilfen für Risiko-Jugendliche bereit gestellt, die auf die Integration in eine berufliche Ausbildung abzielen (Ausbildungsbegleitende Hilfen, EQ-Plus, Bildungsketten). Diese erste Interventionsstufe, so zeigt die Praxiserfahrung, ist jedoch in einigen Fällen nicht ausreichend.

Für die Jugendlichen, für die die erste Interventionsstufe nicht ausreicht, existiert mit dem Konzept der Assistierten Ausbildung, das in Baden-Württemberg landesweit entwickelt und erprobt wurde, ein ausgereiftes Instrument (Nuglisch, 2011), das auch über die Landesgrenzen hinaus eingesetzt werden kann. Die Assistierte Ausbildung „Württembergischer Modell“ vermag auch die neue BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Abschluss“ zu unterstützen.

## Assistierte Ausbildung „Baden-Württemberger Modell“

### Interventionsstufe 2

Die Assistierte Ausbildung „Baden-Württemberger Modell“ ermöglicht eine reguläre betriebliche Ausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt, die mit umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangeboten seitens der Jugendberufshilfe flankiert wird. So wird das höchstmögliche Maß an beruflicher und gesellschaftlicher Teilhabe für eine Personengruppe erreicht, die häufig schon nach jahrelangen vergeblichen Versuchen jegliche Ausbildungsbemühung aufgegeben hatte und durch ihre persönliche Lebenssituation eine betriebliche Berufsausbildung für unerreichbar hielt (Nuglisch, 2011).

### Sowohl Betriebe als auch Jugendliche als Zielgruppe

Die auf die individuellen Bedürfnislagen einer Hochrisikogruppe von jungen Menschen eingehende Assistierte Ausbildung „Baden-Württemberger Modell“ beginnt mit ihrer Dienstleistung maximal sechs Monate vor Ausbildungsbeginn und endet (wenn notwendig) mit der erfolgreich abgelegten Abschlussprüfung. Die Unterstützung richtet sich auch an die ausbildenden Betriebe, denen sie die nicht unberechtigte Angst nimmt, den multiplen Problemlagen der Jugendlichen aus eigener Kraft nicht gewachsen zu sein.

### Hochrisikogruppen werden tatsächlich erreicht

Mit dem „Baden-Württemberger Modell“ gelingt es, Problemstellungen wie

- die geringe Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten,
- die Unvereinbarkeit von Kindererziehung und Berufsausbildung,
- das geschlechtsspezifisch fokussierte Berufswahlverhalten und
- die seit Jahren stagnierende Ungelerntenquote vorrangig innerhalb des Systems der dualen betrieblichen Ausbildung zu lösen (vgl. ebd., S. 246 ff.).

### Konkrete Erfolge für Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Mütter; viele genderuntypische Berufsentscheidungen

An 20 Standorten wurden und werden in Baden-Württemberg seit 2008 rund 1.000 chancenarme junge Menschen in über 120 verschiedenen Ausbildungsberufen regulär ausgebildet.

- Von den Teilnehmer/-innen an dem Vorbereitungsangebot begannen zwei Drittel eine reguläre betriebliche Ausbildung. Zu 90 Prozent wurde dabei die weiterführende Assistenz in Anspruch genommen.
- Jede fünfte Azubi war eine junge Mutter.
- Für über 40 Prozent der jungen Eltern wurde der Weg für eine Ausbildung in Teilzeit geöffnet, die sich dafür entschieden hatten, so Berufsausbildung und Familie zu vereinbaren.
- Über die Hälfte der Azubis hatte einen Migrationshintergrund.
- Rund ein Drittel absolvierte die Ausbildung in einem genderuntypischen Beruf.
- Der Anteil der erfolgreichen Abschlussprüfungen lag bei über 95 Prozent.
- Vier von fünf ausgebildeten Jugendlichen konnten im Anschluss an die Prüfung sofort eine Beschäftigung aufnehmen.
- Die Quote der vorzeitigen Lösungen der Ausbildungsverträge lag bei 23,5 Prozent. Sie ist damit vergleichsweise gering, denn die Ausbildungen werden überwiegend in Berufen mit überdurchschnittlichen Vertragslösungsquoten von jungen Menschen absolviert, deren Erfolgsaussichten ohnehin deutlich eingeschränkt sind.

Auch die Betriebe werden durch das Angebot in ihren Ausbildungsbemühungen gestärkt. Trotz zwischenzeitlicher Wirtschaftskrise und einer zunehmenden Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen wurde im Rahmen der Assistierte Ausbildung jeder siebte Ausbildungsplatz für die Zielgruppe der jungen Menschen mit schlechteren Ausgangsbedingungen neu oder zusätzlich eingerichtet. Angesichts der teils massiven Problemlagen ist das ein großer Erfolg für die jungen Menschen.

### *Vorfahrt für junge Eltern!*

Die Assistierte Ausbildung „Baden-Württemberger Modell“ erreicht somit auch eine sehr gefährdete Gruppe, junge Mütter und Väter. Bei jungen Eltern, die nicht an Ausbildung teilnehmen, ist von den damit verbundenen persönlichen Risiken auch das Kind elementar betroffen. Ausbildungs- und Erwerbslosigkeit steigert das Risiko von Kindesverwahrlosung und Misshandlung. Kinder begreifen offenbar früh, dass eine geglückte Erwerbsbiografie der Eltern wichtig ist: So belegt auf einer Wunschliste von 6- bis 14-Jährigen (Unicef-Kinderwertemonitor, 2014) „Arbeit für Mama und Papa“ Platz 2 (Platz 1: „eine glückliche Familie“).

Die Risikogruppe junger Eltern ohne Berufsabschluss ist nicht klein: Laut Mikrozensus waren 2011 fast 47 Prozent aller jungen Mütter (rund 117.000) und etwa 31 Prozent aller jungen Väter (rund 21.000) im Alter von 16 bis 24 Jahren ohne Berufsabschluss und besuchten weder Schule noch Ausbildung (BIBB Pressemitteilung 22/2013). Nicht erfasst ist in der Statistik die Zahl der von elterlicher Erwerbslosigkeit betroffenen Kinder.

### *Kleine Betriebe können eine Ausbildungsassistenz oft nicht alleine „stemmen“*

Während Unternehmen wie z. B. die Deutsche Bahn, Telekom oder Globetrotter bereits seit Jahren geeignete Mitarbeiter aus den eigenen Reihen für eine Ausbildungsassistenz qualifizieren, können viele mittlere und insbesondere kleine Betriebe keine eigenen Ausbildungsassistenten bereitstellen. Dabei wäre es für sie besonders wichtig, durch Ausbildung zukünftige Fachkräfte an sich zu binden, denn sie spüren den Fachkräftemangel am deutlichsten. Auch machen sie zunehmend die Erfahrung, dass eine staatliche finanzielle Förderung der Ausbildung von Jugendlichen mit vielen Defiziten kein geeignetes Mittel ist, um den Ausbildungsprozess erfolgreich zu meistern.

### *Der bundesweite Einstieg ist erfolgt*

Auch andernorts wurden in der jüngeren Vergangenheit Modelle zur umfassenden Begleitung von regulären Aus-

bildungsverhältnissen initiiert und erprobt. Die zunehmende Anerkennung der Idee und ihrer Erfolge fanden ihren Niederschlag in der Einführung der Assistierte Ausbildung als zunächst zeitlich befristetem Instrument im Arbeitsförderungsrecht (§130 SGB III, 1.5.2015). Die Bundesagentur für Arbeit hat hierzu ein Fachkonzept entwickelt, das sich an der Unterstützung der am stärksten benachteiligten Jugendlichen orientiert. Nach der gesetzlichen Regelung können aber auch andere junge Menschen durch die Assistierte Ausbildung gefördert werden, soweit in den Ländern die entsprechenden konzeptionellen Grundlagen dafür geschaffen werden und Dritte sich mit mindestens 50 Prozent an den Kosten beteiligen.

Die Allianz für Aus- und Weiterbildung sieht in der Assistierte Ausbildung einen wichtigen Baustein zur Lösung der Probleme auf dem Ausbildungsmarkt und hat sich darauf verständigt bis 2018 jährlich 10.000 Plätze für eine Assistierte Ausbildung zur Verfügung zu stellen.

Damit ist ein großer Schritt getan, um die historische Chance, die der demografische Wandel bietet, nutzen zu können. Die Assistierte Ausbildung kann eine effektive Maßnahme sowohl gegen Fachkräftemangel in Betrieben als auch gegen den Mangel an gesellschaftlicher Teilhabe für eine große Gruppe junger Menschen sein.

Um gleichermaßen als Instrument sozialer Inklusion und dienstleistungsorientierter Ausbildungsunterstützung in der Breite wirken zu können, braucht die Assistierte Ausbildung zukünftig das Engagement und die Bereitschaft zu ihrer Weiterentwicklung bei allen Akteuren, die für die berufliche Bildung und die Förderung von chancenärmeren jungen Menschen im Bund, in den Ländern und in den Kommunen Verantwortung tragen. Dies bedeutet im Kern, dass möglichst flexible Rahmenbedingungen für die Umsetzung geschaffen werden, in denen die ganze Breite der berufsbildnerischen Angebote einbezogen werden kann und es selbstverständlich wird, die Potenziale der jungen Menschen und der Betriebe in den Mittelpunkt einer individuell ausgerichteten Förderung zu stellen.

Die Vielfalt an Erfahrungen und nun auch an rechtlich formulierten Möglichkeiten zur konzeptionellen, finanziellen und operativen Gestaltung kann eine gute Ausgangsbasis für den Einstieg in diesen Entwicklungsprozess sein.

### **Professionelle Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen als Personaldienstleister für die Wirtschaft**

#### *Interventionsstufe 3*

Nach wie vor gibt es junge Menschen, die für ihre Berufsausbildung zumindest in einer Übergangszeit keinen Zugang zu einem betrieblichen Ausbildungsangebot finden. Bis auf wenige Ausnahmen (außerbetriebliche Ausbildung) brauchen wir für diese jungen Menschen professionelle Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen, die eine intensive Betreuung gewährleisten, die aber auch am ersten Arbeitsmarkt in Kooperation mit den dort agierenden Unternehmen tätig sind (Sell, 2011, S. 60). Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen bieten eine Mischung aus Arbeitsalltag und Sozialtherapie. Sie akquirieren für die Wirtschaft echte Aufträge, erfüllen diese und verfügen über eigenes fachlich ausgebildetes Ausbildungspersonal, das von qualifizierten Sozialarbeitern oder Psychologen ergänzt wird. Die Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen erhalten einen finanziellen Anreiz, ihre Lehrlinge so schnell wie möglich in eine reguläre betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Bereits vorhandene Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen (Beispiel Mannheim) arbeiten sehr erfolgreich (vgl. ebd., S. 61 f.).

### **Stabile Arbeitsbedingungen für die sozialpädagogische Kerndienstleistung**

Nicht nur die Intensivierung und flächendeckende Gewährleistung einer kontinuierlichen Begleitung und Betreuung der Jugendlichen mit den größten Integrationsproblemen, sondern auch die Stabilisierung und Aufwertung der Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte, die das leisten, ist eine ebenso zentrale wie oft unbeachtete Bedingung für den Erfolg der skizzierten Ansätze. Die mit den jetzigen Arbeitsbedingungen (kurz befristete Verträge, niedrige Bezahlung) notwendigerweise ver-

bundene hohe Fluktuation des Personals, die gerade aufgebaute Beziehungen zu den jungen Menschen sowie lokal geknüpfte Netzwerke mit Projektende abrupt abreißen lässt, ist gerade für die Jugendlichen mit prekären und „zerrissenen“ Biografien eine weitere Erfahrung von Instabilität.

Die wichtige Kerndienstleistung einer Anleitung und Begleitung junger Menschen im Verhaltensbereich und beim Erwerb grundlegender Schlüsselqualifikationen sollte verlässlich und als Regelleistung ausgestaltet werden. Damit könnte auch der „Projektmüdigkeit“ vieler Unternehmen begegnet werden, die des ständigen Wechsels von Ansprechpartnern und Projektbezeichnungen bzw. -strukturen müde sind und angesichts immer höherer Hürden, nicht nur in Bezug auf die Ausbildung junger Menschen sondern auch in Bezug auf die Inanspruchnahme von Ausbildungsunterstützung, lieber ganz auf Ausbildung verzichten.

#### *Literatur:*

*Ausbildung 2014: Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.*

*Berufsbildungsbericht 2015: BmBF (Hrsg.) – Berlin, 2015.*

*BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) – Bonn, 2015.*

*DGB-Expertise: „Generation abgehängt“ – Berlin, 2012.*

*DJI: Verbesserung der Ausbildungssituation von bildungsbenachteiligten Jugendlichen. Info „Übergänge im Jugendalter“. – Mai 2013.*

*Engpassanalyse 2014: BMWi (Hrsg.) – Berlin, Mai 2014.*

*Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss. Neue Reformvorschläge. – Sankt Augustin/Berlin, 2011.*

*Nuglisch, Ralf: Normalität statt Maßnahme. In: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Aufstieg durch (Aus-)Bildung. Der schwierige Weg zum Azubi. – Sankt Augustin/Berlin, 2011. – S. 238–249.*

*Sachverständigenkommission 14. Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.): Materialien zum 14. Kinder- und Jugendbericht. – 2013.*

*Sell, Stefan: Vom Übergangssystem zur betriebsnahen Integration in Arbeit und Ausbildung. In: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, s. o. – S. 51–69.*

## LOHNT SICH DER BERUFSSTART MIT EINER DUALEN AUSBILDUNG AUCH FINANZIELL?

### OECD-Studie: Akademiker haben deutlich höhere Lohnprämien

In der Studie „Bildung auf einen Blick 2014“ berichtet die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), dass in Deutschland Personen mit einem Hochschulabschluss deutlich mehr verdienen als Fachkräfte mit einer Berufsausbildung. Die OECD stellt fest, dass sich der Lohnabstand zwischen Akademikern und beruflich qualifizierten Fachkräften in den letzten Jahren vergrößert hat. In der Öffentlichkeit wird bereits seit Längerem über die Attraktivität der beruflichen Bildung diskutiert. Zum einen deutet der Befund der OECD scheinbar darauf hin, dass weiterhin gravierende Engpässe bei Akademikern bestehen und Deutschland höhere Akademikerquoten erreichen sollte. Zum anderen zeigen jedoch jüngste Fachkräfteanalysen, dass Engpässe bei beruflich qualifizierten Fachkräften in Teilen bereits heute bestehen und aufgrund des demografischen Wandels zunehmen dürften (Bußmann/Seyda, 2015). Besonders betroffen sind dabei auch die technischen Qualifikationen, insbesondere Berufe, die eine Ausbildung in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) als Qualifikation typischerweise voraussetzen. Im Folgenden soll überprüft werden, wie attraktiv der Arbeitsmarkt für beruflich qualifizierte MINT-Fachkräfte ist, wie die Lohnprämien für MINT-Berufe im Vergleich zu anderen Qualifikationen einzuschätzen sind und wie weitere Arbeitsmarktkennzahlen für MINT-Fachkräfte zu bewerten sind.

### Bildungsrenditen bei der Berufsausbildung höher

Zunächst einmal ergeben auch eigene Untersuchungen auf Basis des sozio-oekonomischen Panel (SOEP), dass die Lohnprämien von Akademikern etwa in dem von der OECD beschriebenen Ausmaß höher sind als Lohnprämien der Personen mit einer Berufsausbildung. Die Lohnprämie gibt dabei an, um welchen Prozentsatz die Lohnhöhe von Personen mit einem bestimmten Bildungsabschluss höher ist als die Lohnhöhe von Personen mit einem geringeren Bildungsabschluss (Referenzgruppe). Insgesamt sind die Lohnprämien in den 1990er Jahren leicht gesunken und steigen seit dem Jahr 2000 wieder deutlich an. Nach Angaben der OECD liegen dabei die

Löhne von Akademikern etwa 83 Prozent über dem Lohn einer Person mit höherem Sekundarabschluss – in Deutschland häufig einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Meister und Techniker weisen eine Lohnprämie von 46 Prozent im Vergleich zum höheren Sekundarabschluss auf. Interessant ist an den Ergebnissen der OECD aber auch, dass der Lohnvorteil der Akademiker für die jüngere Kohorte im Alter von 25 bis 34 Jahren kleiner ist und 49 Prozent beträgt. Die Löhne von Akademikern nehmen ab dem Alter von 35 Jahren deutlich zu, ein Grund könnte darin liegen, dass ein Teil der Akademiker dann erste Karrierestufen erklimmt.

Personen mit einem akademischen Abschluss erzielen zwar höhere Einkommen, haben zu Beginn aber auch deutlich höhere Kosten, da ihre Ausbildung relativ lang ist und sie zunächst auf ein alternatives Einkommen verzichten müssen. Werden die Kosten eines Ausbildungsgangs und deren Erträge miteinander verglichen, so können finanzmathematische Kennzahlen zur Rentabilität berechnet werden (Tabelle 1). Die interne Rendite ist ein Maß für die durchschnittliche Verzinsung der während der Bildungsphase entgangenen Einkommen durch höhere Einkommen nach der Bildungsphase. Die interne Rendite der Investitionsausgaben eines Akademikers entspricht einer jährlichen Verzinsung von 8,5 Prozent. Die interne Rendite für einen Berufsabschluss liegt bei 11,2 Prozent und ist damit höher als bei den Akademikern. Die höhere interne Rendite eines Berufsabschlusses kann damit erklärt werden, dass für die Ausbildung auf weniger Einkommen während der Bildungsphase verzichtet werden muss als für ein Studium. Eine Berufsausbildung lässt sich binnen kürzerer Zeit absolvieren und außerdem wird im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung ein Lehrlingsgehalt bezogen. Die Investitionsausgaben sind folglich geringer. Daraus ergibt sich für die Berufsausbildung der Vorteil, dass sich die Investitionen schneller amortisieren. Eine beruflich qualifizierte Fachkraft hat ihre Investitionskosten im Alter von 31 Jahren amortisiert, wenn die Ausbildung im Alter von 17 Jahren begonnen wird. Wird die Aufstiegsfortbildung (Meister) im Alter von 25 Jahren abgeschlossen, amortisiert sich dieser Abschluss auch bereits im Alter von 31 Jahren. Ein Akademiker hat in diesem Alter seinen Einkommensverlust während des Studiums noch nicht ausgeglichen

können, die Investitionen amortisieren sich erst im Alter von 39 Jahren. Dies liegt an seinen höheren Investitionskosten und dem späteren Eintritt in den Arbeitsmarkt.

### Vorteilhaftigkeit einer Bildungsinvestition

Jahr 2012, in Euro

	Interne Rendite in Prozent	Vermögensendwert	Amortisationszeitpunkt
<b>Berufsabschluss (Referenz: kein Sek II-Abschluss)</b>	11,2	382.700	31
<b>Meister/ Techniker (Referenz: kein Sek II-Abschluss)</b>	13,9	888.900	31
<b>Hochschulabschluss (Referenz: kein Sek II-Abschluss)</b>	8,5	1.041.900	39

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

### Vermögensendwert von Akademikern und beruflich Gebildeten mit Aufstiegsfortbildung liegt nah beieinander

Über das ganze Erwerbsleben hinweg profitiert der Akademiker, der Vermögensendwert ist für ihn höher als bei beruflich qualifizierten Fachkräften. Diese Größe gibt an, wie hoch der Einkommensvorteil im Alter von 65 Jahren verglichen mit Personen ohne Sek-II-Abschluss ist. Hierbei wird angenommen, dass die Lohnprämien mit einem Zinssatz von 4 Prozent angelegt werden. Der Vermögensendwert eines Akademikers beträgt rund eine Million Euro, der eines Absolventen der beruflichen Bildung gut 380.000 Euro. Nutzen die Absolventen der beruflichen Ausbildung die Option einer Aufstiegsfortbildung, so schließt sich die Lücke nahezu vollständig. Personen mit einem Meister- oder Technikerabschluss weisen Vermögensendwerte in Höhe von knapp 890.000 Euro auf. Betrachtet man die finanzielle Attraktivität der Berufsausbildung inklusive der Aufstiegsfortbildung, so zeigt sich, dass sich der von der OECD betonte Attraktivitätsvorteil der Hochschulausbildung auch für den

Durchschnitt aller Fachrichtungen deutlich relativiert. Zwar sind die Löhne der Akademiker höher, die Opportunitätskosten der längeren Ausbildungsphase aber auch.

### Gleiches Lohnniveau: Meister und Techniker in MINT-Berufen und Erwerbstätige mit Fachhochschulabschluss

Schließlich greift die alleinige Betrachtung von Durchschnittswerten bei der Beurteilung der Attraktivität von Bildungsgängen zu kurz, weil es deutliche Einkommensunterschiede zwischen verschiedenen Fachrichtungen gibt. Zu den Bruttojahresverdiensten nach Berufen kann auf die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen werden. Die aktuellsten Daten beziehen sich auf den Oktober 2010 und zeigen auf Basis der Klassifizierung der Berufe 1988 (KldB 1988), dass in den ausgeübten Berufen, für die typischerweise eine MINT-Berufsausbildung benötigt wird, die Jahresverdienste der meisten MINT-Berufe zwischen 35.000 und 45.000 Euro liegen (Statistisches Bundesamt, 2013). Die Jahreseinkommen von Personen mit einer Aufstiegsfortbildung in einem MINT-Fach liegen in den Berufen 621 bis 629 der KldB 1988 mit Ausnahme der Vermessungstechniker zwischen 51.300 (Übrige Fertigungstechniker) und 61.000 (Bergbau-, Hütten- und Gießereitechniker). Damit liegen die Meister und Techniker in den MINT-Berufen in der Verdienststrukturerhebung in etwa auf dem Durchschnittsniveau von Vollzeit-erwerbstätigen mit einem Fachhochschulabschluss (56.499 Euro).

### Beruflich Qualifizierte in MINT-Berufen können gleiche Einkommen wie ein Teil der Akademiker (z. B. Geisteswissenschaften) erreichen

Um aktuellere Bruttolohndaten zu erhalten, kann auf das SOEP zurückgegriffen werden. Aufgrund der Fallzahlen können die Analysen jedoch nicht für einzelne Berufe ausgewertet werden, sondern werden in der Wissenschaft in der Regel in Form von Lohnprämien nach Aggregaten ausgewiesen. Werden Lohnprämien (durchschnittliche prozentuale Unterschiede im Bruttostundenlohn) für verschiedene Fächer- oder Berufsgruppen

berechnet, so zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen. Die höchsten Lohnprämien im Vergleich zu Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und ohne Abitur erzielten im Jahr 2012 die Akademiker mit einem Studienfach aus den Bereichen Recht und Gesundheit (110,4 Prozent). Dahinter folgen die MINT-Akademiker mit 88,3 Prozent (Tabelle 2), gefolgt von den Akademikern mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Studienabschluss (Wiwi-Akademiker) mit 85,1 Prozent. Mit großem Abstand folgen dann die sonstigen Akademiker. Diese erzielten im Jahr 2012 eine durchschnittliche Lohnprämie von 64,5 Prozent. Diese ist fast ebenso hoch wie die Lohnprämie der beruflich Qualifizierten, die in einem MINT-Beruf arbeiten. Für einige beruflich Qualifizierte in MINT-Berufen (inklusive Meister/Techniker) ist es somit möglich, ein Einkommen zu erzielen, welches auch Akademiker in einigen Studienschichtungen verdienen. Und es sei daran erinnert, dass diese Einkommen mit deutlich geringeren Opportunitätskosten in Form entgangener Einkommen während der Ausbildungsphasen verbunden sind. Während also die beruflich qualifizierte MINT-Fachkraft auf einen ähnlichen Stunden- oder Jahreslohn wie ein Teil der Akademiker kommt, hat sie bereits mehrere Jahre Einkommen erzielen können, bevor der Akademiker in den Arbeitsmarkt eintritt. In diesem Fall sind Bildungsrendite, Amortisationszeitpunkt und Vermögensendwert günstiger als bei den Akademikern außerhalb der Fachbereiche Gesundheit, Recht, Wirtschaftswissenschaften und MINT.

### Lohnprämien für verschiedene Qualifikations- und Fachgruppen

Referenz: keinen Sek II-Abschluss

	2005	2012
<b>Akademiker Recht/Gesundheit</b>	100,7	110,4
<b>MINT-Akademiker</b>	77,2	88,3
<b>Wiwi-Akademiker</b>	88,4	85,1
<b>Sonstige Akademiker</b>	66,3	64,5
<b>Berufliche Bildung MINT</b>	55,1	64,4
<b>Sonstige berufliche Bildung</b>	18,7	25,0

MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik  
Quelle: Anger u. a., 2014

Auch eine berufliche Ausbildung kann somit ein sehr attraktiver Bildungsgang sein. Hinzu kommt noch, dass in den vergangenen Jahren auch immer mehr Fachkräftengpässe bei beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften aufgetreten sind (Anger u. a., 2014).

### Weitere attraktive Kennzahlen für beruflich qualifizierte MINT-Kräfte

Neben den Einkommensperspektiven und Bildungsrenditen zeigen weitere Kennzahlen, dass eine berufliche MINT-Qualifikation sehr attraktiv ist. So hatten im Jahr 2012 nur gut 7 Prozent der MINT-Fachkräfte einen befristeten Arbeitsvertrag, 93 Prozent sind unbefristet beschäftigt. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse fällt damit bei den MINT-Fachkräften geringer aus als bei den sonstigen Fachkräften, die eine Befristungsquote von 8,5 Prozent aufweisen (Anger u. a., 2014). Die Quoten wiederum sind geringer als bei den entsprechenden akademischen Fachrichtungen mit 10,9 Prozent (MINT) bzw. 12,5 Prozent (Sonstige), unter denen viele als Geschäftsführer in der Wirtschaft oder als wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen befristet beschäftigt sind.

### Jede/-r fünfte Erwerbstätige mit beruflicher MINT-Qualifikation hat leitende Position

Als großer Vorteil der akademischen Abschlüsse gilt der Zugang zu Führungsfunktionen. Akademiker haben sehr häufig Leitungspositionen inne. Im Jahr 2012 waren dies nach Auswertungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) des Mikrozensus mehr als 39 Prozent der MINT-Akademiker und 34 Prozent der Akademiker aus anderen Fachrichtungen (Anger u. a., 2014). Leitende Positionen werden aber häufig auch von Personen mit einem beruflichen Abschluss ausgeübt. Auch hier sind die MINT-Qualifikationen häufiger als im Durchschnitt mit einer Führungsposition vertraut. Immerhin hatte jeder fünfte Erwerbstätige mit einer beruflichen MINT-Qualifikation im Jahr 2012 eine leitende Position inne – darunter überproportional viele mit einer Aufstiegsfortbildung in einem MINT-Fach.

### **MINT-Fachkräfte werden zukünftig noch stärker gesucht**

In den kommenden Jahren dürften sich die Arbeitsmarktperspektiven für beruflich qualifizierte MINT-Fachkräfte noch verbessern. Ein Grund hierfür liegt darin, dass der demografische Ersatzbedarf an beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften in den nächsten zehn Jahren von aktuell 247.500 auf 292.000 steigen dürfte. Gleichzeitig nimmt die Jahrgangsstärke der in den Arbeitsmarkt nachrückenden Kohorten deutlich ab. Dazu sinkt der Anteil an beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften an einer Alterskohorte im Zeitablauf und im Querschnitt (Tabelle 3). Beide Effekte führen zusammengenommen dazu, dass bis zum Ende des Jahrzehnts ohne zusätzliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung allein 600.000 beruflich qualifizierte MINT-Fachkräfte fehlen würden, um allein die altersbedingt ausscheidenden Kräfte zu ersetzen. Nimmt man den Expansionsbedarf hinzu – seit dem Jahr 2005 stieg die Beschäftigung von beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften jährlich um gut 100.000 –, so würde der rechnerische Engpass noch deutlich weiter steigen.

### **Anteil der Bevölkerung mit einer MINT-Qualifikation der beruflichen Bildung**

*nach Altersgruppen, in Prozent*

	<b>2005</b>	<b>2012</b>
<b>30- bis 34-Jährige</b>	22,3	19,6
<b>35- bis 39-Jährige</b>	24,0	21,3
<b>40- bis 44-Jährige</b>	26,0	24,2

*Quelle: Anger u. a., 2014*

Gleichzeitig scheint sich die Fachkräftesituation bei Akademikern dank der zunehmenden Studierendenzahlen und der zunehmenden Zuwanderung von Akademikern zu entspannen – insbesondere in den arbeitsmarktfremden Fachrichtungen. Daher ist anzunehmen, dass sich die Attraktivität einer technischen Berufsausbildung in den kommenden Jahren gerade auch in Relation zu einigen akademischen Fachrichtungen verbessern dürfte.

#### *Literatur:*

*Anger, Christina/Koppel, Oliver/Plünnecke, Axel: MINT-Herbstreport 2014. MINT – Attraktive Perspektiven und demografische Herausforderung. Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall. – Köln, 2014.*

*Bußmann, Sebastian/Seyda, Susanne: Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Die Altersstruktur in Engpassberufen. Gutachten für das BMWi. – Köln, Dezember 2014.*

*Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten. Verdienststrukturen. Fachserie 16. – Wiesbaden, 2013.*

## BERUFLICHKEIT – EIN ANSATZ ZUR GESTALTUNG VON INDUSTRIE 4.0?

Innovationszyklen sind insbesondere in ihren Anfangsphasen in Bezug auf ihre potenziellen Veränderungsdimensionen selten exakt einzuschätzen. Häufig werden vermeintliche Vorteile über- und mögliche Risiken unterschätzt. Weil Innovationen in der Regel interessenpolitisch geleitet sind, gibt es unterschiedliche Deutungen zwischen Anbietern und Nutzern, zwischen Ingenieuren und Arbeitswissenschaftlern, zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Genau dies trifft auch auf die mit Industrie 4.0 bezeichneten Veränderungen zu. Ist „Industrie 4.0“ ein „Hype“, den man nicht „überstrapazieren“ soll, so Sabine Pfeiffer auf der jüngsten Engineering-Tagung der IG Metall (Pfeiffer, 2014)? Oder lässt sich mit Industrie 4.0 ein Automatisierungssprung erwarten, eine „disruptive Prozessinnovation“, die vorhandene Beziehungen zwischen Mensch, Maschine und Arbeitsorganisation radikal infrage stellt (engl. disrupt = zerstören; nach Hirsch-Kreinsen, 2014)? Oder muss man nicht, wie Andreas Boes u. a., von einer neuen Phase der „Landnahme im Informationsraum“ sprechen, in der Digitalisierungsprozesse in der Produktion mit denen im Web verbunden werden und zu neuen Formen gesellschaftlicher Arbeit führen (vgl. Boes u. a., 2015)?

### **Kernfrage: Qualität der Arbeit im Zeitalter von Industrie 4.0**

Unabhängig von der zu erwartenden Veränderungstiefe fällt auf, dass die Debatte von technischen und organisatorischen Aspekten bestimmt wird, während Fragen der Qualität der Arbeit und der qualifikatorischen Anforderungen noch zu kurz kommen. Dabei lassen uns Erfahrungen mit vorangegangenen Innovationsschüben, sei es die sog. CIM-Debatte oder die Einführung ganzheitlicher Produktionssysteme, erwarten, dass Arbeitsbelastungen und Dequalifizierungsprozesse nicht auszuschließen sind. Fasst man die wenigen Beiträge zu diesem Themenkomplex zusammen, so erscheint die Hierarchisierung von Qualifikation, hier die dispositiven Tätigkeiten bei wenigen Spezialisten, dort die standardisierten Einfachtätigkeiten bei Verlusten für mittlere Qualifikationen und Facharbeit, als durchaus ernst zu nehmende Option.

Mit dem folgenden Beitrag sollen die Risiken einer auf die Hierarchisierung von Qualifikationsanforderungen zielenden Strategie benannt und Ansatzpunkte zur Stärkung der Facharbeit bezeichnet werden. Im Kern zielen die Vorschläge auf ein Arbeitskonzept, in dem Qualifikationsanforderungen breit verteilt sind und gleichwertige Fach- und Führungsaufgaben von Akademikern und Nicht-Akademikern realisiert werden. Dafür muss das Verständnis von Beruflichkeit weiter entwickelt werden.

### **Dimensionen von Industrie 4.0**

Der von der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (Acatech) koordinierte Arbeitskreis „Industrie 4.0“, an dem namhafte Vertreter/-innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden beteiligt waren, beschreibt die möglichen Dimensionen von Industrie 4.0 wie folgt: „Unternehmen werden zukünftig ihre Maschinen, Lagersysteme und Betriebsmittel als Cyber-Physical Systems weltweit vernetzen. Diese umfassen in der Produktion intelligente Maschinen, Lagersysteme und Betriebsmittel, die eigenständig Informationen austauschen, Aktionen auslösen und sich gegenseitig selbstständig steuern.“ (Acatech, 2013, S. 5).

Es sei davon auszugehen, dass sich in der „Smart Factory“ eine völlig neue Produktionslogik herausbilde. Die mit Sensoren und Rechnern ausgestatteten Produkte seien eindeutig identifizierbar und jederzeit lokalisierbar. Sie seien „intelligent“. Die Produkte trügen so ihre „Historie“ mit sich, „wüssten“ ihre aktuellen Bearbeitungszustände und seien in der Lage, mit nachfolgenden Bearbeitungsstationen Alternativen zu kommunizieren.

Die neue Qualität liegt nach Aussagen der Experten-Gruppe in der Selbstoptimierung der Prozesse auf der Basis dezentraler und vernetzter Systemkomponenten. Produktion und Vertrieb sind so in der Lage, auf veränderte externe Anforderungen, beispielsweise aus der Produktions- und Lieferkette, aus Absatzmärkten oder infolge sozialer, ökonomischer oder ökologischer Rahmenbedingungen in „Echtzeit“ flexibel zu reagieren.

Ob diese Veränderungen in der genannten Weise kommen, ob diese Veränderungen unabhängig von Industrie 4.0 auf der Basis bestehender Innovationsprozesse eintreten und wie sie sich konkret auswirken werden, ist derzeit noch unklar. Die Prognosen über die tatsächliche Reichweite der mit Industrie 4.0 verbundenen Prozesse sind schwierig, weil sie bisher weitgehend an Lehrstühlen und in Modellprojekten stattfinden. Es wird darauf ankommen, wie die verschiedenen Konzepte in der betrieblichen Realität umgesetzt werden.

Es kann heute niemand mit Gewissheit sagen, „wie eine Industrie 4.0 konkret aussehen könnte und nicht einmal, ob es sie jemals geben wird.“ (Gerst, 2014). Zu unterscheiden sind Schlussfolgerungen in Bezug auf den Gesamtprozess, d. h. auf die Vision einer CPS-gesteuerten Produktion, und Schlussfolgerungen in Bezug auf einzelne Technologien, die mit der Hinwendung zu Industrie 4.0 voraussichtlich eine besondere Aufmerksamkeit erlangen werden.

#### **Der arbeitende Mensch: Anhängsel der Technologie oder autonomer Entscheider?**

Das Verhältnis zwischen Mensch und Maschine wird sich in „hybriden“ Systemen, in denen Technologie selbst in Bereichen zum „Akteur“ wird, neu ausbilden. Der arbeitende Mensch könnte zum autonomen Entscheider oder lediglich zum Anhängsel der Technologie werden. Beide Seiten sind denkbar. Zu den Chancen gehören neue Möglichkeiten für die qualitative Gestaltung des Verhältnisses von Mensch und Maschine. Die Potenziale lassen sich möglicherweise für die Herausbildung dezentraler Arbeitsorganisationen und damit im Sinne arbeitsorganisatorischer Spielräume für Zeitsouveränität sowie für lernförderliche und belastungsärmere Arbeit nutzen. Die möglichen Risiken sind der neue Schub an Rationalisierung durch die zu erwartenden Produktivitätssteigerungen, die Zunahme von Belastungen im psychosomatischen Bereich, von chronischer Erschöpfung und Burn-Out, die weitere Prekarisierung der Arbeit durch eine Zunahme von Werksvertrags- und Honorararbeit und die Dequalifizierung für viele Beschäftigte (vgl. Baumgarten u. a., 2014).

Ob und wie sich das Phänomen des Crowdsourcing mit Industrie 4.0 verbinden wird, ist nicht mit Bestimmtheit zu sagen. Gleichwohl zeigt beispielhaft die Strategie bei IBM, wie man versucht, Crowdsourcing in ein ganzheitliches Produktionssystem einzubinden. In der sog. PeopleCloud wird eine definierte Gruppe von „Freelancern“ zusammengefasst. Kleinteilige Arbeitspakete werden ausgeschrieben; honoriert wird das Einreichen des fertigen Arbeitspaketes. Die Voraussetzungen für die Arbeitsorganisation werden nach Boes u. a. „durch die Industrialisierung der Produktionsstrukturen im Innern“ (Boes u. a., 2015, S. 82) geschaffen, die eine vergleichbare Arbeitsorganisation in der Zusammenarbeit mit dem Netz nach sich zieht. „Erst die neuen Formen der Industrialisierung von Kopfarbeit als Moment der inneren Landnahme ermöglichen die nahtlose Integration von Freelancern und damit die äußere Landnahme“ (Boes u. a., 2015, S. 83).

#### **Vision von Industrie 4.0 muss an das Leitbild guter Arbeit gebunden werden**

Um die möglichen negativen Konsequenzen für Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen abzuwehren, muss die Vision von Industrie 4.0 an das Leitbild guter Arbeit und damit guter Bildung gebunden werden. Ohne arbeitspolitische Interventionen, ohne aktive Beteiligung der Interessenvertretungen, ohne neue und zusätzliche Regulation werden die möglichen Risiken für Arbeit und Qualifikation nicht zu beherrschen sein.

#### **Qualifikationsanforderungen in Industrie 4.0**

Das Fraunhofer IAO/Ingenics-Institut hat die Ergebnisse einer Befragung von über 500 Produktionsverantwortlichen vorgestellt (vgl. Wirtschaftswoche vom 13.10.2014). Gefragt wurde nach den von ihnen für realistisch gehaltenen Kompetenzen in Zusammenhang mit Industrie 4.0. Danach nannten 91 Prozent lebenslanges Lernen, 81 Prozent interdisziplinäres Denken, 79 Prozent aktive Problemlösung, 79 Prozent eine höhere IT-Kompetenz, 78 Prozent die Befähigung zum Austausch mit vernetzten Systemen, 75 Prozent die Kenntnisse des Gesamtprozesses, 74 Prozent die Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte, 71 Prozent die Steuerung der Kommunikation, 64 Prozent das Mitwirken am Innovationsprozess und 63 Prozent die

Koordination von Arbeitsabläufen. Relativ eindeutig sind die Einschätzungen, dass einfache, an- und ungelernete Tätigkeiten in den neuen Produktionsprozessen noch weniger Raum haben als bisher.

### **Erwerbstätige werden zunehmend als Entscheider und Problemlöser gefragt werden**

Industrie 4.0 wird nicht verbunden mit der – gescheiterten – Vision einer menschenleeren Fabrik. Aber der Stellenwert des Menschen in der Produktion wird sich massiv ändern – quantitativ und qualitativ. Zunehmend werden nach heutigen Kenntnissen Erwerbstätige als „Entscheider“ und „Problemlöser“ gefragt sein. Damit wird eine der entscheidenden Fragen zur Ausgestaltung von Industrie 4.0 sein, welche Qualifikationen sich künftig auf welche Beschäftigtengruppen verteilen. Konkret geht es hierbei um die künftige Funktion produktionsnaher Ingenieurarbeit, um die Tätigkeit von Technikern und um die Bedeutung von Facharbeit.

Auf dem Stand der jetzigen Erkenntnisse und veröffentlichten Erwartungen sind mindestens zwei Szenarien möglich und realistisch, die sich u.U. auch als „widersprüchliche Kombination aus Gestaltungsprinzipien der Dezentralisierung und Aufgabenerweiterung einerseits und Strukturierung und Standardisierung andererseits“ (Hirsch-Kreinsen, 2014) ausdrücken werden. Gerade aus den Erfahrungen mit der Einführung der ganzheitlichen Produktionssysteme lässt sich die Befürchtung ableiten, dass zumindest auf bestimmte Beschäftigtengruppen Arbeitsbedingungen warten können, die durch tayloristisch geformte Arbeitsteilung und durch die Standardisierung von Arbeitsinhalten geprägt sind. Ihnen gegenüber stehen in diesem Bild die hoch qualifizierten Fachkräfte, die den Prozess steuern und die auf Störungen reagieren, soweit sie die Systeme durch Selbststeuerung nicht leisten können. Dieser Pfad – so befürchten namhafte Arbeitswissenschaftler – kann zu einer weitgehenden Hierarchisierung in der Verteilung von Qualifikationsanforderungen und zu einer Polarisierung der Beschäftigungschancen führen. Er kann zu einem Bedeutungsverlust des „mittleren Qualifikationssegments“ führen, wenn produktionsnahe Prozesse der Fertigungssteuerung automatisiert werden. Er ist mit der Gefahr der Dequalifizierung für eine große Gruppe von Facharbeiterinnen und

Facharbeitern verbunden und bündelt die dispositiven Anforderungen möglicherweise bei wenigen technischen Fachkräften.

### **Gestaltungsräume: Dispositive Arbeitsinhalte breit verteilen durch Qualifizierungsgewinne für alle Beschäftigten**

Dem gegenüber steht ein Entwicklungspfad, der auf den Dezentralisierungspotenzialen aufbaut und Qualifikationsanforderungen sowie dispositive Arbeitsinhalte möglichst breit verteilt. Im Kern wird es auf diesem Pfad darum gehen, allen technischen Fachkräften berufliche Entwicklungsmöglichkeiten einzuräumen, Facharbeitern, Technikern, Meistern und Ingenieuren. Und die Gruppe der gering Qualifizierten darf ebenfalls nicht ausgeschlossen werden, sondern benötigt spezifische Weiterbildungsangebote in die von Industrie 4.0 bestimmte Arbeitswelt. Dieser Pfad liefe auf die Schaffung einer lernförderlichen Arbeitsorganisation, auf die Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten hinaus.

### **Ressourcen der Facharbeit als Bedingung für flexible und hochwertige Produktion**

Um die Spielräume dieses – humanzentrierten – Pfades nutzen zu können, ist es notwendig, sich der Ressourcen der Facharbeit zu vergewissern. Facharbeit auf der Basis betrieblich-dualer Ausbildung und den auf der Ausbildung aufbauenden Fortbildungen gilt heute – im Unterschied zu den noch vor wenigen Jahren prägenden Debatten – nicht mehr als Auslaufmodell, sondern geradezu als Bedingung für flexible und hochwertige Produktion. Durch die Herausbildung von Kernberufen, die Orientierung der beruflichen Ausbildung an Arbeits- und Geschäftsprozessen und die ständige Weiterentwicklung von Ausbildungsinhalten hat sich die duale Ausbildung als Basis für eine zunehmende Flexibilität industrieller Produktion erwiesen.

„Die zunehmende Attraktivität der Berufsbildung für die Unternehmen erklärt sich durch die im Zuge der Berufsreformen erweiterten Flexibilitätspotenziale von Fachkräften, die den Übergang zu einer prozessorientierten Arbeitsorganisation und Aufgabenerweiterung erleichtern.“ (Bosch, 2014).

### **Ein „modernes“ Verständnis von Beruflichkeit ist keine Selbstverständlichkeit**

Dieses „moderne“ Verständnis von Beruflichkeit ist nicht unumstritten. Prekarisierung und Taylorisierung öffnen die Tür für ein Bildungsverständnis, in dem Qualifizierung selbst parzelliert und unmittelbar an die Anforderungen des Arbeitsmarktes gebunden wird. Deshalb muss Beruflichkeit gesichert und weiter entwickelt werden. Beruflichkeit ist Voraussetzung wie Folge guter und inhaltsreicher Erwerbsarbeit.

Facharbeit kann unter der wachsenden Bedeutung der Prozessorientierung und in Verbindung mit dem immer schnelleren Wandel bei technologischen Innovationen ihren systematischen Platz behaupten. Beispielhaft lässt sich das Potenzial des Ausbildungsberufs des Produktionstechnologen darstellen.

In der Verordnung zu diesem dreijährigen Beruf werden z. B.:

- das Anfahren neuer Prozesse,
- das Durchführen und Dokumentieren von Testreihen,
- das Organisieren logistischer Prozesse für Produkte, Werkzeuge, Prozessmedien und Reststoffe,
- das Simulieren von Prozessen,
- das Produzieren und Testen von Mustern und Prototypen sowie
- das Erkennen von Verbesserungspotentialen in den Prozessabläufen

als Bildungsinhalte zu Grunde gelegt.

Im Zentrum der betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung stehen unter anderem die Anwendung abstrakter Problemlösungsmethoden sowie die systematische Fehleranalyse und Prozessverbesserung.

Der Beruf selbst wird gegenwärtig von den Betrieben zu wenig angenommen. Die Berufsinhalte stoßen bei den Unternehmen einerseits auf ein starkes Interesse. Da in diesem Beruf die tradierten Ausbildungsmethoden und Strategien versagen und man sich in innovativen Feldern bewegt, in denen bisher noch keine Ausbildung betrieben wurde, zudem weder Ausbildungsinhalte aufbereitet noch das betriebliche Bildungspersonal diesbezüglich

aufgestellt wurde, ist es andererseits nicht verwunderlich, dass seit der Einführung im August 2008 jährlich nur ca. fünfzig bis sechzig Ausbildungsverträge in diesem Beruf geschlossen werden.

### **Beruflichkeit als Gestaltungsansatz ist eng verbunden mit hoher Qualität beruflichen Lernens und beruflicher Arbeit**

Beruflichkeit meint mehr als Beruf. Beruflichkeit in dem hier verwendeten Sinn steht für ein Verständnis von bestimmten Prinzipien und Qualitätsmaßstäben von Lehr- und Lernprozessen, die für das Erlernen und Ausüben eines Berufes unabdingbar sind. Beruflichkeit zielt auf die Qualität des Lernens und auf die Qualität des Arbeitens im Sinne qualifikationsförderlicher Erwerbsarbeit. Das Konzept der Beruflichkeit trägt damit – indirekt – zur Regulierung von Arbeitsmärkten bei.

### **Die Berufsbildungsforschung muss sich gestaltend in die Debatte um Industrie 4.0 einschalten**

Die Entwicklung des Konzepts der modernen Beruflichkeit war ein großer Schritt zur Überwindung einer traditionellen, auf ein enges Tätigkeits- und Anwendungsfeld bezogenen Berufsbildung. Moderne Beruflichkeit steht für ein flexibles, an den Anforderungen des Arbeitsmarktes wie an den Ansprüchen einer subjektbezogenen Berufsbildung ausgerichtetes Konzept. Die Elemente dieses Konzeptes sind u. a. die Bündelung von Einzelberufen in sog. „Kernberufe“, die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung der Ausbildung, die Förderung des selbstständigen Handelns und die Bildung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz. Prekarisierung, Taylorisierung und Modularisierung, vielleicht auch die Digitalisierung, unterspülen dieses Konzept. Es muss daher verteidigt werden. Auch, weil es eine gute Basis für die qualifikatorische Gestaltung der unter Industrie 4.0 subsumierten Prozesse ist.

Antworten müssen auf mindestens die folgenden Fragen gefunden werden:

1. Welche Anforderungen stellen die neuen Prozesse an die Ausbildungsinhalte in der dualen Ausbildung, aber auch im Studium?

2. Welche Rolle kann die betriebliche und berufliche Weiterbildung einnehmen, um Beschäftigte nicht auszugrenzen, sondern „mitzunehmen“? Welche Konzepte gibt es zur Förderung gering Qualifizierter?
3. Welche Rolle kann Berufsbildung bei der Mitgestaltung der Entwicklungspfade in die neue digitale Arbeitswelt einnehmen? Kann das Konzept der Beruflichkeit dahingehend genutzt werden, Risiken der weiteren Prekarisierung und Taylorisierung zu reduzieren und/oder lassen sich aus ihm auch Ansprüche an gute, d. h. auch lernförderliche Arbeit ableiten?
4. Kann Beruflichkeit einen Beitrag leisten, um die zu befürchtende Polarisierung der Qualifikationsanforderungen im Betrieb zu reduzieren und ein dezentrales, auf einer breiten Verteilung der dispositiven Inhalte beruhendes Arbeitskonzept zu befördern?
5. Wie muss das Konzept der Beruflichkeit selbst weiter entwickelt werden, um die hier skizzierte Rolle einnehmen zu können?

Die Diskussion über diese Fragen hat gerade erst begonnen. Die Berufsbildungsforschung hat sich längst nicht relevant in die Debatte um Industrie 4.0 eingemischt. Die Erhaltung und die Weiterentwicklung von Beruflichkeit stehen weit oben auf der Agenda – will man die Entwicklung von Industrie 4.0 in einen qualifikationsförderlichen Pfad lenken.

### **Kernthemen einer Qualifikationspolitik im Zeitalter von Industrie 4.0**

Nach heutigem Stand stehen dabei aus Sicht der Qualifikationspolitik drei Themen oben an:

1. Die dispositiven Aufgaben in den neuen Verfahren dürfen nicht per se hierarchisiert werden. Facharbeit muss in den neuen Arbeitsprozessen ihren Platz behalten. Deshalb muss sie weiterentwickelt werden.
2. Dennoch wird der Anteil von technischen Fachkräften zunehmen und damit ein hoher Anteil von Hochschulabsolventen zu erwarten sein. Ihre – wissenschaftliche – Ausbildung muss um das Element des beruflichen Lernens erweitert werden.
3. Qualifikations- und Arbeitspolitik müssen im Sinne einer lernförderlichen und belastungsärmeren Arbeitsgestaltung eine Einheit bilden.

Qualifikationspolitik ist bei dieser Vorgehensweise kein Anhängsel, das auf die Tagesordnung kommt, wenn die Ingenieure, Informatiker und Betriebswirte die Eckdaten formuliert haben. Qualifikationspolitik hat eine prospektive, gestaltende Funktion in Richtung Technik, Arbeitsorganisation und Arbeitsmarkt.

### **Beruflichkeit als Bildungskonzept und als Prinzip der Gestaltung von Arbeit**

Notwendig ist die Revitalisierung der Beruflichkeit in einem umfassenden Sinn als Bildungskonzept wie als Prinzip der Gestaltung von Arbeit und Beschäftigungsverhältnissen. Beruflichkeit muss verteidigt und weiter entwickelt werden. Die IG Metall führt diese Debatte in ihrem Leitbild der „erweiterten modernen Beruflichkeit“. In Bezug auf Industrie 4.0 lassen sich drei Schlussfolgerungen ziehen:

### **Berufsbildung muss Aus-/Fortbildung und Hochschule stärker aufeinander beziehen**

Betriebe nutzen heute die Vielfalt beruflicher und akademischer Abschlüsse und Bildungswege für neue Fach- und Führungskarrieren. Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist nicht gleichbedeutend mit ihrer Akademisierung. Die Berufsbildung tut gut daran, sowohl dem Weg der Verabsolutierung der Akademisierung wie seiner pauschalen Kritik zu misstrauen. Notwendig ist eine Berufsbildung aus „einem Guss“, welche Aus- und Fortbildung und Hochschule stärker aufeinander bezieht, mehr Durchlässigkeit zwischen den beiden Bereichen schafft und in den Betrieben die Chancen für mehr Gleichwertigkeit in den Arbeitsverhältnissen und Karrieren von Facharbeitern, Fachangestellten und Hochschulabsolventen mehrt. Das Konzept der Beruflichkeit soll deshalb im Sinne der Qualität beruflichen Lernens auf die Hochschule erweitert werden. Es ist eine Antwort auf den größer werdenden Anteil hochschulisch qualifizierter Beschäftigter in den Betrieben. Neben den Konzepten der Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit kann Beruflichkeit eine zusätzliche Brücke zwischen dualer Aus- und Fortbildung und Hochschule werden.

## Neue Qualität für berufsbezogene Praxis im Studium und Wissenschaftsorientierung in Ausbildung

Durch die Informatisierung – und dafür steht auch Industrie 4.0 – ist das Verhältnis von Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung im beruflichen Handeln neu zu bestimmen. Hierbei ist einerseits in Richtung Studium zu argumentieren, dass ein rein kognitiver oder wissenschaftsbasierter Zugang nicht reicht, um berufliche Handlungskompetenz zu erwerben. Duale Studiengänge sind dafür ein Beispiel. Daraus lässt sich ein starker Impuls für eine neue Qualität von – berufsbezogener – Praxis im Studium entwickeln. In Richtung Ausbildung ist festzustellen, dass eine auf der Dualität von Theorie und Praxis beruhende berufliche Ausbildung auf keinen Fall durch vollschulische Lernprozesse ersetzt werden darf. Andererseits ist aber in Richtung Ausbildung auch zu fragen, ob und wie Elemente einer wissenschaftsorientierten Analyse und Reflexion verstärkt werden können, um den kompetenten Umgang mit vernetzten Systemen und komplexen Arbeitsabläufen zu erlernen. In dem Diskussionspapier zu einem Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit werden eine Reihe weiterer gemeinsamer Qualitätsdimensionen genannt. Sie müssten ebenso in Bezug auf ihre Relevanz für Industrie 4.0 diskutiert werden. Der Beruf des Produktionstechnologen ist ein Schritt in diese Richtung.

## Berufliche Aufstiegswege können zur Alternative für Hochschulabschlüsse ausgestaltet werden

Ein gemeinsames und erweitertes Verständnis von Beruflichkeit kann die Basis für eine neue Qualität in der Betriebs- und Arbeitspolitik, aber auch in der Bildungspolitik werden. Es lassen sich neue Bildungswege zwischen Hochschule und dualem System denken. Studierende werden besser auf die Arbeitswelt vorbereitet. Nicht legitimierte Statusunterschiede werden sichtbar und lassen sich korrigieren. In den Betrieben kann die Besetzung von Arbeitsplätzen nach gemeinsamen und solidarischen Regeln geschehen. Berufliche Aufstiegswege lassen sich zur gleichwertigen Alternative zu Hochschulabschlüssen formen. Optimistisch gedeutet soll die erweiterte moderne Beruflichkeit dazu beitragen, qualifizierte Arbeit zu erhalten und ihr einen Platz in

künftigen Produktionsprozessen zu geben. Sie soll die Risiken durch prekäre und tayloristische Arbeit reduzieren und einen Impuls zur Verbesserung von Arbeit geben. Erweiterte moderne Beruflichkeit steht für ein Qualifikationskonzept, das sich an guter Arbeit ausrichtet und sie damit implizit auch befördert.

Festhalten lässt sich: Um qualifizierte Arbeit in den neuen Strukturen zu verankern, ist die Beruflichkeit der Arbeit zu sichern und weiterzuentwickeln. Dazu gehören neue und gemeinsame Dimensionen der Beruflichkeit im Umgang mit digitalisierten Arbeitsprozessen für betrieblich-duale und hochschulische Berufsbildung sowie eine an den Dimensionen von Beruflichkeit orientierte Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Beschäftigungsverhältnisse.

### Literatur:

Baumgarten, Norbert u. a.: *IT und Beschäftigung. Memorandum des Arbeitskreises Informations- und Kommunikationstechnik des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg in Zusammenarbeit mit dem Forum Soziale Technikgestaltung. Version 2.0.* – Stuttgart, 2014.

Boes, Andreas u. a.: *Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“.* In: *WSI-Mitteilungen* 2/2015, S. 77–85.

Deutsche Akademie der Technikwissenschaften (Acatech): *Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt „Industrie 4.0“.* Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. Hrsg. v. Promotorengruppe Kommunikation der Forschungsunion Wirtschaft – Wissenschaft, 2013.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut: *Wandel von Produktionsarbeit – Industrie 4.0.* In: *WSI-Mitteilungen* 6/2014, S. 421–429.

Gerst, Detlef: *Industrie 4.0 als Herausforderung für den Gesundheitsschutz.* In: *Jahrbuch Arbeit und Technik* 2015, Frankfurt/Main 2015.

IG Metall: *Erweiterte moderne Beruflichkeit. Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung. Diskussionspapier.* – Frankfurt am Main, 2014.

Pfeiffer, Sabine: *Digitalisierung, Arbeit und Beschäftigung. Vortrag auf der 6. Engineering und IT-Tagung der IG Metall 2014.* <http://www.sabine-pfeiffer.de/files/downloads/Pfeiffer-2014-EngineeringTagung.pdf> [letzter Abruf: 27.03.2015].

## WELCHE KONSEQUENZEN HAT INDUSTRIE 4.0 FÜR DIE ARBEITSWELT?

Die viel diskutierte Einführung von Industrie 4.0-Systemen wird ohne Frage erhebliche Konsequenzen für die Arbeitswelt haben. Zwar handelt es sich bei Industrie 4.0 bislang hauptsächlich um eine technologische Vision, jedoch ist es in der einschlägigen Diskussion unumstritten, dass im Fall ihrer breiten Diffusion die bisherige Landschaft der Arbeit in der industriellen Produktion nachhaltig verändert werden wird. Im Folgenden wird nun auf der Basis einer Reihe von Evidenzen eine allererste Einschätzung möglicher Wandlungstendenzen und damit auch Gestaltungsherausforderungen von Produktionsarbeit im Kontext der Einführung von smarten Produktionssystemen vorgelegt.

Die Analyse des Zusammenspiels der neuen Technologie und der dadurch induzierten personellen und organisatorischen Veränderungen erfordert grundsätzlich den Blick auf das Gesamtsystem der Produktion und die hier wirksamen Zusammenhänge. Die neuen Produktionssysteme sind daher, einer lange zurückreichenden arbeitssoziologischen Debatte folgend, als sozio-technische Systeme zu verstehen. Denn allein dadurch sind hinreichend begründete Aussagen über die Entwicklungsperspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeit möglich. Daher muss auch von einem weiten Verständnis von Produktionsarbeit ausgegangen werden. Denn betroffen von den absehbaren Wandlungstendenzen sind alle direkt und indirekt wertschöpfenden Tätigkeiten in Industriebetrieben; das heißt, betroffen sind die operative Ebene des Fertigungspersonals, wie aber auch die Bereiche des unteren und mittleren Managements von Produktionsprozessen sowie die Gruppe der technischen Experten. Folgt man diesen kategorialen Bestimmungen, so erweisen sich Wandlungstendenzen und Gestaltungsmöglichkeiten von Produktionsarbeit in den folgenden Dimensionen als relevant.

### **Mensch-Maschine-Schnittstelle: Komplexe Überwachungsaufgaben**

Ausgangspunkt ist die Dimension der unmittelbaren Mensch-Maschine-Interaktion. Als zentrale Herausforderung der Arbeitsgestaltung erweist sich hierbei das Problem, inwieweit die Beschäftigten unmittelbar am System überhaupt in der Lage sind, diese zu kontrollieren und

damit die Verantwortung über den Systembetrieb zu übernehmen. Denn es kann davon ausgegangen werden, dass die überwachenden Personen nicht in jedem Fall in der Lage sind, diesen Funktionen nachzugehen, da die funktionale und informationelle Distanz zum Systemablauf zu groß ist. Die Folge ist, dass das Bedienungspersonal die Anlagenzustände nicht mehr zutreffend einschätzen kann und unter Umständen falsche Entscheidungen in Hinblick auf Eingriffe in den automatischen Prozess trifft. Die Automationsforschung spricht in diesem Zusammenhang von den „ironies of automation“ (Lisane Bainbridge), wonach automatisierte Prozesse auf Grund ihres hohen Routinecharakters bei Störungen nur schwer zu bewältigende Arbeitssituationen erzeugen. Eine an solchen Herausforderungen orientierte Gestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstelle muss nun sicherstellen, dass hinreichend qualifizierte Arbeitskräfte in der Lage sind, ihren Überwachungsaufgaben effektiv nachzukommen.

### **Operative Arbeitsebene: Prognosen**

Eine weitere zentrale Dimension und Herausforderung ist die Gestaltung der Aufgaben und Tätigkeitsstrukturen auf der operativen Ebene im Kontext der smarten Produktionssysteme. Folgt man den verfügbaren Evidenzen, so lassen sich die absehbaren Entwicklungstendenzen wie folgt skizzieren:

- Zum einen ist davon auszugehen, dass Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und einfachen, repetitiven Tätigkeiten durch intelligente Systeme in hohem Maße substituiert werden. Als Beispiele hierfür sind einfache Tätigkeiten in der Logistik, bei der Maschinenbedienung und bei der bisher manuellen Datenerfassung und -eingabe zu nennen. In welchem Umfang Substitutionsprozesse aber eintreten werden ist derzeit allerdings kaum abschätzbar.
- Zum Zweiten kann für die früher qualifizierte Facharbeiterebene eine Tendenz zur Dequalifizierung von Tätigkeiten befürchtet werden. Zu nennen sind hier Aufgaben wie Maschinenbedienung sowie verschiedene Kontroll- und Überwachungsfunktionen, die automatisiert werden. Auch Dispositionsentscheidungen in der

Produktionslogistik könnten mithilfe der neuen Systeme teilweise automatisiert werden. Denn benötigte Güter und Waren von Produktionsanlagen können weitgehend selbstständig angefordert werden, so dass die entsprechenden Steuerungsaufgaben der in der Fertigung eingesetzten Mitarbeiter entfallen. Sie greifen folglich nur noch in seltenen Ausnahmefällen in die Produktionsabläufe ein. In der Forschung wird daher von einer verbleibenden „Residualkategorie“ von qualifizierter Produktionsarbeit gesprochen, die jene Tätigkeiten umfasst, die nicht oder nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand automatisiert werden können. Die Handlungsspielräume dieser Beschäftigtengruppe sind auf Grund strikter Systemvorgaben naturgemäß sehr eng.

- Zum dritten kann aber auch eine Qualifikationsaufwertung und Tätigkeitsanreicherung erwartet werden. Als Grund hierfür können die erhöhte Komplexität der Fertigung und die informationstechnologische Dezentralisierung von Entscheidungs-, Kontroll- und Koordinationsfunktionen angesehen werden. Daher werden die betroffenen Beschäftigten auf der operativen Ebene gefordert sein, zunehmend eigenständig zu planen und Abläufe abzustimmen. Erforderlich wird beispielsweise ein breiteres Verständnis über das Zusammenwirken des gesamten Produktionsprozesses, der Logistikanforderungen sowie der Lieferbedingungen. Neben dem steigenden Bedarf an Überblickswissen erlangen auch soziale Kompetenzen einen erhöhten Stellenwert, da mit der intensivierten Integration früher getrennter Funktionsbereiche der Bedarf an Interaktion – real wie computervermittelt – mit unterschiedlichen Personengruppen und weiteren Funktionsbereichen ansteigt.

Neben dem angesprochenen Aufgaben- und Qualifikationsanforderungen muss bei der Arbeitsgestaltung auf der operativen Arbeitsebene auch das mögliche hohe Kontrollpotential der neuen Systemtechniken in Rechnung gestellt werden. Die Frage, welche Möglichkeiten sich hiermit verbinden und wie sie faktisch in Unternehmen genutzt werden, lässt sich derzeit kaum beantworten. In jedem Fall aber wird die Furcht vor dem durch die neuen technologischen Systeme möglichen „gläsernen Mitarbeiter“ ein wichtiger Einflussfaktor auf die Akzeptanz der neuen Technologien bei Beschäftigten und Arbeitnehmerinteressenvertretungen sein.

### **Planungs- und Managementbereich: Unter Vorzeichen von Industrie 4.0-Systemen**

Fragt man, wie sich Produktionsarbeit in der hierarchischen Dimension verändert, so finden sich bislang nur wenig eindeutige Forschungsergebnisse. Höhere hierarchische Ebenen der Planungs- und Managementbereiche sind entweder indirekt von einer Systemeinführung auf der Shop-floor Ebene betroffen oder neue Planungs- und Steuerungssysteme finden unmittelbar in diesen Bereichen Einsatz. Zusammenfassend können widersprüchliche Konsequenzen für die indirekten Bereiche angenommen werden:

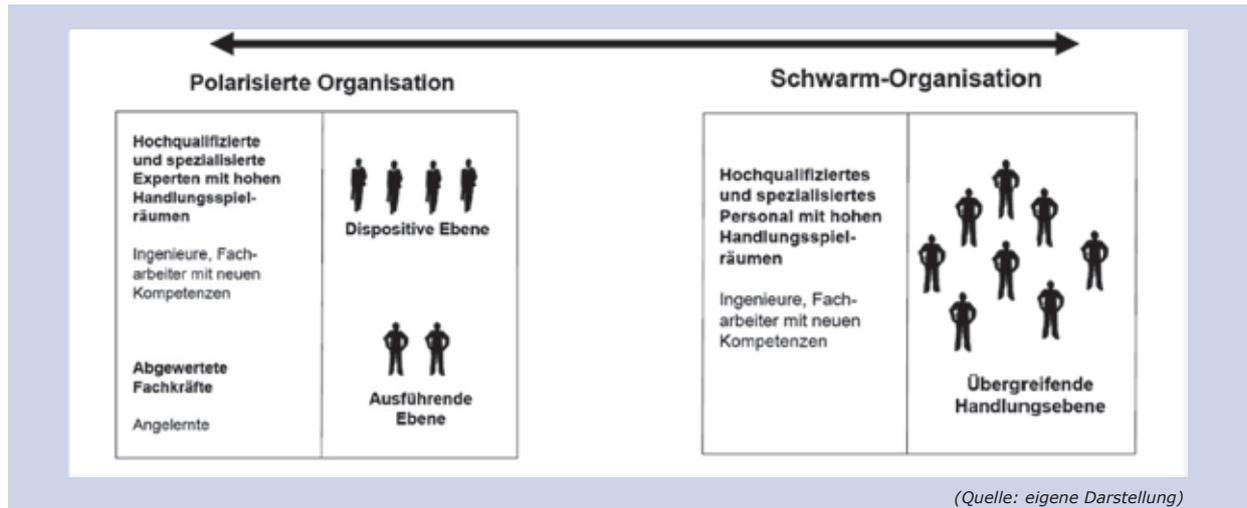
- Zum einen deuten Evidenzen darauf hin, dass auf Grund der dezentralen Selbstorganisation der Systeme und einer entsprechend flexiblen Arbeitsorganisation auf der operativen Ebene ein Teil von bisher auf der Leitungsebene von technischen Experten und vom Produktionsmanagement ausgeführten Planungs- und Steuerungsfunktionen „nach unten“ abgegeben werden. Das heißt, mit Industrie 4.0-Systemen verbindet sich ein Dezentralisierungsschub und Hierarchieabbau innerhalb oft ohnehin schon relativ „flach“ strukturierter Fabrikorganisationen.

- Zum zweiten ist davon auszugehen, dass eine ganze Reihe von Aufgaben in indirekten Bereichen automatisiert und damit vereinfacht oder gar substituiert werden können. Je nach Systemauslegung kann es sich dabei um Planungs- und Steuerungsaufgaben, Tätigkeiten der Instandhaltung und des Service wie aber auch qualitätssichernde Aufgaben handeln.

- Zum dritten dürften komplexitätsbedingt erweiterte und neue Planungsaufgaben auf diese Bereiche zukommen. Einige Hinweise deuten darauf hin, dass angesichts der Systemkomplexität Aufgaben des „troubleshooting“ deutlich an Bedeutung gewinnen. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass auf der Planungs- und Managementebene früher getrennte Aufgaben und Kompetenzen, beispielsweise IT- und Produktionskompetenzen, verschmelzen.

- Obgleich sie bislang wenig eindeutig sind, lassen diese Hinweise den Schluss zu, dass die Planungs- und

## Polarisierte Organisation vs. Schwarm-Organisation



Managementbereiche in Folge der Einführung von Industrie 4.0-Systemen längerfristig ebenso nachhaltig betroffen sein werden wie die operative Ebene. Mehr noch, es ist davon auszugehen, dass der Wandel und eine entsprechende Gestaltung auch der Leitungsebenen unverzichtbare Voraussetzung für die Beherrschung der neuen Technologien ist.

### Alternative Gestaltungsoptionen der Arbeitsorganisation

Resümiert man die vorliegenden Befunde über den Wandel von Tätigkeits- und Qualifikationsstrukturen, so wird zunächst deutlich, dass die Perspektive einer vollständigen Automatisierung und der menschenleeren Fabrik aus technologischen und ökonomischen Gründen keine realistische Perspektive darstellen kann. Zugleich ist aber auch kein „one-best-way“ der Entwicklung von Arbeit an smarten Produktionssystemen erkennbar. Auszugehen ist vielmehr von einem breiten Spektrum divergierender Muster der Arbeitsorganisation:

Das eine Muster entspricht einem Gestaltungsansatz, der auf den skizzierten Tendenzen der innerbetrieblichen Heterogenisierung von Aufgaben, Qualifikationen und Personaleinsatz beruht. Es finden sich in den Produktionssystemen einerseits eine vermutlich nur noch geringe Zahl einfacher Tätigkeiten mit geringem oder keinem Handlungsspielraum, die laufende standardisierte Überwachungs- und Kontrollaufgaben ausführen. Andererseits ist eine ausgeweitete oder auch neu entstandene Gruppe hoch qualifizierter Experten und technischer Spezialisten anzutreffen, deren Qualifikationsniveau deutlich über dem bisherigen Facharbeiterniveau liegt. Diesen Beschäftigten obliegen nicht nur dispositive Aufgaben etwa der Störungsbewältigung, sondern sie übernehmen verschiedentlich auch Aufgaben des Produktionsmanagements. Verkürzt kann dieses arbeitsorganisatorische Muster als Polarisierte Organisation bezeichnet werden (vgl. Abbildung).

Das andere Muster des Spektrums wird von einem arbeitsorganisatorischen Gestaltungsansatz gebildet, der metaphorisch als Schwarm-Organisation bezeichnet werden kann. Diese Form der Arbeitsorganisation ist durch eine lockere Vernetzung sehr qualifizierter und gleichberechtigt agierender Beschäftigter gekennzeichnet. Einfache und niedrig qualifizierte Tätigkeiten sind hier nicht anzutreffen, denn sie sind weitgehend durch die Automatisierung substituiert worden. Zentrales Merkmal dieses Organisationsmusters ist, dass es keine definierten Aufgaben für einzelne Beschäftigte gibt, vielmehr handelt das Arbeitskollektiv selbst organisiert, hoch flexibel und situationsbestimmt je nach zu lösenden Problemen im und am technologischen System. Anders formuliert, dieses Muster der Arbeitsorganisation zielt auf die explizite Nutzung informeller sozialer Prozesse der Kommunikation und Kooperation und der damit verbundenen extrafunktionalen Kompetenzen und des akkumulierten spezifischen Prozesswissens der Beschäftigten.

### Unternehmen verfügen über organisatorische und personalpolitische Wahlmöglichkeiten

Insgesamt bezeichnen diese beiden arbeitsorganisatorischen Muster grundlegend unterschiedliche Perspektiven von Produktionsarbeit. Vermutlich werden sich auf Dauer Mischformen und Zwischenlösungen einspielen. Diese beiden Muster verweisen jedoch darauf, dass Unternehmen bei der Einführung von Industrie 4.0-Systemen nicht nur organisatorische und personalpolitische Wahlmöglichkeiten haben, sondern sich damit je nach der konkreten betrieblichen Situation auch sehr verschiedene soziale und ökonomische Effekte verbinden können. Welcher Art diese sind und welche Einflussgrößen die konkrete Arbeitsgestaltung bei der Einführung von Industrie 4.0-Systemen bestimmen, muss Gegenstand intensiver Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen sein.

## WIE ATTRAKTIV IST EINE AUSBILDUNG IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH?

Die Attraktivität einer Ausbildung hängt im internationalen Vergleich von zahlreichen Einflussfaktoren und Gegebenheiten in den Ländern ab. Sie ergibt sich aus der Wertschätzung und Akzeptanz der Ausbildung bei Jugendlichen und Eltern, Bildungsberatern, Arbeitgebern, Politik und der breiten Öffentlichkeit. Diese wird wiederum durch die mit der Berufsausbildung verbundenen Chancen und Perspektiven beeinflusst, die sich am Arbeitsmarkt eröffnen.

### **Funktionen von Berufsausbildung – mehr als Vermittlung von Handlungskompetenz**

Welche Effekte die Berufsausbildung in einem Land haben kann, hängt wiederum vom Stellenwert der beruflichen Qualifizierung im gesamten Bildungssystem eines Landes ab. Gemessen an den vier originären Funktionen von Bildung kommt der Berufsbildung eine spezifische Aufgabe zu: Sie soll Jugendliche beruflich qualifizieren. Durch eine Berufsausbildung werden Jugendliche mit Kompetenzen ausgestattet, die es ihnen erlauben, einen Beruf erfolgreich auszuüben. Nichtsdestotrotz deckt eine Berufsbildung – je nach Ausgestaltung des (Berufs-)Bildungssystems – auch mehr oder weniger stark die anderen Funktionen von Bildung ab. So trägt sie zur Sozialisation der Jugendlichen bei und spielt damit eine wichtige Rolle bei der Erziehung junger Menschen hin zu mündigen Bürgern, die aktiv am sozialen Leben teilhaben können. Dann kann auch eine Berufsausbildung eine Rolle bei der (nachträglichen) Vermittlung von Basiskompetenzen spielen. Hierzu gehören Lesen, Schreiben und Rechnen sowie Fremdsprachen- und IT-Kenntnisse. Sie sind Voraussetzung für eine effektive Integration und Teilnahme in weiterführende Bildung und den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Und schließlich übernimmt eine Berufsausbildung auch eine Verteilungsfunktion. Auf Grundlage einer Berufsausbildung können Jugendliche bestmöglich anhand ihrer Interessen und Talente auf verschiedene Jobs verteilt werden.

Bei der Erfüllung dieser Funktionen bzw. des Bildungsauftrags gibt es große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern, die insbesondere aus der historischen Entwicklung der Bildungssysteme resultieren. Damit verbunden ist wiederum die Attraktivität einer Berufs-

ausbildung. Während in einigen europäischen Ländern eine berufliche Ausbildung als erstrebenswerter Bildungsweg angesehen wird, ist eine Ausbildung in anderen Ländern nach wie vor mit einem sozialen Stigma belegt und – wenn überhaupt – zweite Wahl. Auch die Arbeitsmarktperspektiven gemessen in Beschäftigungswahrscheinlichkeiten und Einkommensprämien variieren enorm.

### **Ausbildungsformen in Europa – vielfältige Ansätze**

Um Aussagen zur Attraktivität einer Ausbildung im europäischen Vergleich tätigen zu können, muss zunächst die Frage beantwortet werden, was unter „einer Ausbildung“ in Europa verstanden wird. In Deutschland, der Schweiz, Österreich oder auch Dänemark ist das duale Ausbildungsmodell am weitesten verbreitet. Dort lernt ein Großteil der jungen Menschen sowohl in Berufsschulen als auch im Betrieb. In vielen südeuropäischen oder auch skandinavischen Ländern, wie etwa in Frankreich, Spanien oder Schweden, haben hingegen vollzeitschulische Ausbildungsformen ein weitaus größeres Gewicht. Ein stärker marktorientiertes Ausbildungsmodell gibt es im Vereinigten Königreich. Dort ist die Ausbildung modular organisiert. Im Vordergrund steht weniger – wie beispielsweise in Deutschland – das Berufsprinzip, welches die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenzen für klar definierte Ausbildungsberufe bündelt, als vielmehr die flexible Qualifizierung für ausgewählte Tätigkeiten. Diese zum Teil sehr heterogenen Ausbildungsmodelle erschweren einen direkten Vergleich der Attraktivität einer Berufsausbildung in den verschiedenen Ländern, da sie immer im Kontext der Systemstrukturen und der verschiedenen Bildungsalternativen zu sehen ist. Hierbei spielt auch eine Rolle, wie das Verhältnis von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung austariert und wie die Durchlässigkeit im gesamten Bildungssystem ausgestaltet ist.

### **Wertschätzung und Akzeptanz der Ausbildung: Große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern**

Eine Umfrage der EU zur Einstellung der Bürger gegenüber einer Ausbildung zeigt, dass die Mehrheit der Bürger gegenüber einer Ausbildung durchaus positiv

eingestellt ist (Eurobarometer, 2011). Fast drei Viertel aller befragten Personen (71 Prozent) stimmen der Aussage zu, dass eine Berufsausbildung ein positives Image hat. Es bestehen jedoch große Unterschiede zwischen europäischen Ländern. Während in Malta und Finnland die Zustimmung bei gut 90 Prozent liegt, liegt sie in Slowenien und den Niederlanden gerade einmal bei 50 Prozent. Zudem stimmt die Mehrheit der Befragten (56 Prozent) zu, dass Absolventen einer Berufsausbildung leichter einen Job finden als Absolventen mit einem allgemeinbildenden oder sogar einem Hochschulabschluss. Auch hier zeigen sich wieder große Länderunterschiede. Während in den skandinavischen Ländern Schweden und Finnland gut drei Viertel aller Befragten einen Vorteil für beruflich Qualifizierte sehen, trifft dies in Litauen und Irland auf nicht einmal ein Drittel der Bevölkerung zu. Überraschend ist, dass trotz der überwiegend positiven Einstellung der Bevölkerung in Europa gegenüber beruflicher Bildung gerade einmal gut ein Drittel aller Befragten (32 Prozent) einem Jugendlichen eine Berufsausbildung empfehlen würden. Unter den 15- und 24-jährigen Befragten würden sogar nur gut ein Viertel (27 Prozent) ihren Freunden eine Berufsausbildung empfehlen. Dies zeigt, dass nach wie vor Defizite mit Blick auf die Attraktivität einer Berufsausbildung bestehen, wobei es auch hier wieder große Länderunterschiede gibt.

Doch was bestimmt die Einstellung gegenüber einer Ausbildung bzw. die Attraktivität einer Ausbildung? Es zeigt sich, dass viele vermeintlich naheliegende, messbare Indikatoren zumeist nur bedingt Auskunft über die Attraktivität einer Ausbildung geben. So ist die Nachfrage abhängig vom Umfang des Angebots und dessen Steuerung, während umgekehrt das Angebot wiederum durch das Bildungsverhalten von jungen Menschen beeinflusst wird. Ein Beispiel ist die Jugendarbeitslosigkeit. Auf den ersten Blick könnte die Jugendarbeitslosigkeit ein geeigneter Indikator sein, um die Passung einer Ausbildung mit dem Arbeitsmarkt abzubilden. Je besser die Passung, d. h. desto leichter es Jugendlichen fällt nach Ausbildungsabschluss in den Arbeitsmarkt einzumünden, desto attraktiver die Ausbildung? Diese Rechnung geht so einfach jedoch nicht auf, da eine Ausbildung in jedem Land nicht nur in ein länderspezifisches

Bildungs-, sondern auch in ein länderspezifisches Wirtschaftssystem eingebettet ist. So können die konjunkturelle Lage oder auch Arbeitsmarktbesonderheiten wie Kündigungsschutz oder Mindestlohnregelungen Jugendlichen die Einmündung in eine Beschäftigung erschweren, ohne dass hierbei Rückschlüsse auf Qualität oder auch Attraktivität einer Ausbildung in dem jeweiligen Land möglich sind. Auch die Nachfrage nach verschiedenen Ausbildungsformen ist als Attraktivitätsindikator einer Ausbildung nur bedingt geeignet, da diese wiederum von den jeweils verfügbaren Alternativen abhängt. Ein Faktenvergleich anhand „harter und belastbarer“ Kennziffern zur Attraktivität ist somit nicht möglich und die Berücksichtigung von Kontextfaktoren bei Attraktivitätsvergleichen unumgänglich.

### **Zukunftschancen durch Ausbildung sowohl für leistungsstarke als auch für leistungsschwächere junge Menschen**

In Ländern mit etablierten Ausbildungssystemen wie Deutschland oder der Schweiz sind Jugendliche einer Ausbildung gegenüber zumeist positiver eingestellt als in Ländern ohne historisch gewachsene Ausbildungsstrukturen. Nach wie vor wird jedoch in vielen Ländern ein Hochschulstudium als der Königsweg angesehen und eine Berufsausbildung als zweite Wahl für leistungsschwächere Jugendliche. Ein genauerer Blick auf die Ausbildungsmöglichkeiten in Europa macht jedoch deutlich, dass es auch innerhalb der Länder große Unterschiede zwischen verschiedenen Ausbildungsalternativen gibt. So versuchen immer mehr Länder auch gezielt leistungsstarke Schüler/-innen für die Ausbildung zu gewinnen. Für diese Schüler/-innen werden zum Teil spezielle Ausbildungsgänge oder Zusatzqualifikationen angeboten, die es ihnen ermöglichen, ohne große Hindernisse ein Hochschulstudium an ihre Ausbildung anzuschließen, wie etwa in der Schweiz oder in Polen. In einigen Ländern, wie beispielsweise in England, gibt es mittlerweile sogar Ausbildungsgänge, die ein ähnlich elitäres Image erhalten sollen wie ein Hochschulstudium an renommierten Universitäten. Aber auch leistungsschwächere Jugendliche oder Jugendliche mit Migrationshintergrund sollen in vielen Ländern gezielt in eine Ausbildung integriert werden, um ihnen so den Einstieg

in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Für diese Zielgruppe bestimmt sich Attraktivität jedoch nicht durch die Anschlussfähigkeit und Karriereperspektiven, sondern vielmehr durch den Eintritt in den Arbeitsmarkt an sich. Wie attraktiv eine Ausbildung ist, zeigt sich letztlich auch daran, wie mobil und begehrt beruflich qualifizierte Fachkräfte über die eigenen Landesgrenzen hinaus sind. Insbesondere aus Polen und anderen osteuropäischen Ländern sind hier seit langen Jahren große Mobilitätsbewegungen nach Nord-, Mittel- und auch Südeuropa zu verzeichnen.

#### **Engagement von Unternehmen in der Ausbildung wächst historisch und braucht Anreize**

Die Attraktivität einer Ausbildung ist auch stark von der Wirtschaftsstruktur und dem damit verbundenen Qualifikationsbedarf eines Landes geprägt. Zum einen prägen Unternehmen die Akzeptanz der Ausbildung, indem sie durch ihr Rekrutierungs- und Einstellungsverhalten Abschlüssen eine Wertigkeit zuweisen. Zum anderen können Unternehmen selber durch ihr Ausbildungsengagement deren Qualität direkt beeinflussen. Indem Jugendliche an realen Aufgaben im Arbeitsumfeld mit moderner Ausstattung lernen, können sie praxisgerecht auf ihren zukünftigen Beruf vorbereitet werden und Berufserfahrung sammeln. Doch was bestimmt, ob Unternehmen sich mehr oder weniger stark in der Ausbildung engagieren? Auch hier ist eine lange Ausbildungstradition von Vorteil. Das Unternehmensengagement ist in Ländern mit etablierten dualen Ausbildungssystemen weitaus ausgeprägter. Das Selbstverständnis der Unternehmen, aktiver Partner in einer Ausbildung zu sein, ist dort historisch gewachsen und beruht teilweise auf langjährigen positiven Erfahrungen mit diesem Engagement in der Fachkräftegewinnung und einem speziellen Bewusstsein für die soziale Verantwortung des Unternehmens gegenüber der Gesellschaft. In Ländern, in denen vorwiegend der Staat für die Ausbildung von qualifizierten Fachkräften zuständig ist, fällt es deutlich schwerer, ein solches Selbstverständnis neu zu generieren. Zudem spielen auch hier Kontextfaktoren eine große Rolle. Für mittelständische und große Unternehmen ist es leichter Ausbildungsstrukturen aufzubauen

als für kleine und Kleinunternehmen. Auch hängt der Fachkräftebedarf stark von der Branchenstruktur des jeweiligen Landes ab. Gerade in Ländern mit einem starken Produktionssektor werden häufiger beruflich qualifizierte Fachkräfte benötigt als in Ländern mit beispielsweise einem großen Dienstleistungssektor. Das heißt, auch hier kann die Attraktivität der Ausbildung nicht ausschließlich über das Ausmaß des Unternehmensengagements gemessen werden, da dieses wiederum maßgeblich durch die Branchenstruktur beeinflusst ist.

#### **Attraktivität der Berufsausbildung in Europa durch Arbeitsmarktbezug und praktische Lernanteile**

Die Attraktivität der Ausbildung im europäischen Vergleich lässt sich nicht absolut messen und in eine Rangfolge bringen. Für verschiedene Zielgruppen innerhalb der Länder kann eine Ausbildung mehr oder weniger attraktiv sein und auch bei Unternehmen ist eine Ausbildung je nach Branche und Qualifikationsbedarf mehr oder weniger wichtig für die Sicherung der Fachkräftebasis. Zudem gibt es nicht die eine Stellschraube, an der man drehen kann, um eine Ausbildung mehr oder weniger attraktiv zu machen. Vielmehr ist die Attraktivität der Ausbildung im europäischen Vergleich zum einen das Ergebnis historisch gewachsener Strukturen und Einstellungen und zum anderen durch ein komplexes Gefüge vieler ineinandergreifender Rädchen bestimmt. Nichtsdestotrotz lassen sich funktionierende Arbeitsprinzipien identifizieren, die andere Länder für sich nutzen können. Diese betreffen beispielsweise die Frage des Zugangs zu Ausbildungsangeboten, die Frage des Hochschulzugangs aus allgemeiner und aus beruflicher Bildung heraus, die Durchlässigkeit des Bildungssystems insgesamt, den Stellenwert der Weiterbildung, die Frage des Arbeitsmarktzugangs nach Abschluss einer Ausbildung oder eines Studiums sowie langfristige Verdienst- und Karriereperspektiven der verschiedenen Bildungsabschlüsse. Über die ökonomische Verwertbarkeit einer beruflichen Qualifizierung hinaus, die nun einmal den zentralen Bildungsauftrag der Berufsbildung darstellt, ist aber auch deren Beitrag zur Teilhabe am Arbeitsmarkt und dem gesellschaftlichen Leben und

damit zur selbstbestimmten Lebensgestaltung der jungen Menschen von hoher Relevanz. Hierfür ist es von zentraler Bedeutung, wie gut qualifiziert junge Menschen aus einer allgemeinbildenden Schule in weiterführende Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Studienangebote einmünden können. Dies betont noch einmal die herausragende Bedeutung der frühkindlichen Bildung, der Schulbildung und der Bildungsberatung für ganz Europa. Die Attraktivität der Berufsausbildung in Europa könnte allerdings deutlich gestärkt werden, indem der Arbeitsmarktbezug und die praktischen Lernanteile gestärkt werden, und damit mittelfristig ein nachhaltiger Beitrag zur besseren Arbeitsmarktintegration der jungen Menschen und zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit geleistet wird.

## DUALE AUSBILDUNG – EIN MODELL FÜR EUROPA?

### **In Ländern mit dualer Ausbildung führte die Wirtschaftskrise 2008/09 nicht zu erhöhter Jugendarbeitslosigkeit**

Die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 hat zu massiven Verwerfungen auf den europäischen Arbeitsmärkten geführt. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit in allen EU-Mitgliedstaaten stieg auf über 10 Prozent. Besonders dramatisch stellt sich die Situation für die Jugendlichen dar. Die durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit in Europa liegt knapp unter 25 Prozent, in einigen Mitgliedstaaten (Spanien, Griechenland) sogar über 50 Prozent. Selbst Länder wie Schweden und Finnland weisen Quoten von ca. 20 Prozent und darüber aus. Auch wenn man berücksichtigen muss, dass sich diese Quote nur auf diejenigen Jugendlichen bezieht, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen – also Schüler/-innen, Studierende und Jugendliche in Ausbildung ausklammert – so sind diese Zahlen in jeder Hinsicht alarmierend.

Trotz der sehr schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen 2008 und 2009 erhöhte sich die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland, Österreich und der Schweiz nicht, in den Folgejahren sank sie sogar. Diese Entwicklung ist auch insofern bemerkenswert, da die in Deutschland vorherrschende Ausbildung im dualen System eng an die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Unternehmen gekoppelt ist und eher ein Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit zu erwarten gewesen wäre. Aufgrund des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente, aber auch aufgrund einer vorsorgenden Personalpolitik in den Unternehmen ist es hierzu jedoch nicht gekommen.

### **Vom „Auslaufmodell“ zu „best-practice“ für Europa**

Unter diesen Umständen ist es nicht verwunderlich, dass das duale System und die Lehrlingsausbildung zusehends in den Fokus des europäischen Interesses geraten. Wurde vor zehn Jahren das duale System in Europa noch als Sondermodell, teilweise auch als Auslaufmodell betrachtet, so gilt es nunmehr als Orientierungspunkt und „best-practice“ für die europäischen Berufsbildungssysteme. Sowohl in der bilateralen

Zusammenarbeit zwischen Deutschland und seinen europäischen Nachbarn wie auch in der europäischen Bildungspolitik schlug sich diese Veränderung spürbar nieder. 2012 wurde auf Wunsch der spanischen Regierung eine intensive bilaterale Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Spanien eingeleitet. Gegenstand dieser Zusammenarbeit war die Nutzung deutscher Expertise, um das spanische Berufsbildungssystem in Richtung auf duale Strukturen weiterzuentwickeln. Weitere Anfragen anderer europäischer Staaten folgten, die schließlich zu einer größeren Konferenz in Berlin im Jahre 2012 und der Verabschiedung des „Berliner Memorandums“ führten. Dabei vereinbarten diese Länder eine intensive Zusammenarbeit mit Deutschland und den Ausbau dualer Strukturen.

### **Europäische Allianz für Lehrlingsausbildung**

In diesen politischen Prozess war auf deutschen Wunsch von Beginn an die Europäische Kommission einbezogen. Die 2013 aus der Taufe gehobene „Allianz für Lehrlingsausbildung“ hat die vielfältigen bilateralen Bemühungen, duale Strukturen in Europa zu verbreiten und zu etablieren, auf der europäischen Ebene in einer übergreifenden Strategie zusammengeführt. Diese Allianz bildet seitdem eine Plattform, die unterschiedliche Initiativen und Förderinstrumente verknüpft und mit der bildungspolitischen Diskussion auf europäischer Ebene verbindet. Das duale System und die Lehrlingsausbildung sind damit aus ihrer Nischenrolle in der europäischen Bildungspolitik herausgekommen und stellen eine wichtige Perspektive für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Europa dar.

Jenseits der bilateralen Vereinbarungen sowie politischen Absichtserklärungen auf europäischer Ebene stellt sich jedoch die Frage, ob und in welchem Umfang die duale Berufsausbildung, wie sie in Deutschland praktiziert wird, tatsächlich exportierbar ist und in anderen europäischen Ländern umgesetzt werden kann. Um diese Frage angemessen beantworten zu können, sind zwei Aspekte zu berücksichtigen.

## **Kernfrage: Anknüpfungspunkte für duale Ausbildung in den Ländern Europas**

Das duale System in Deutschland hat sich über Jahrzehnte, wenn nicht sogar über Jahrhunderte entwickelt und seine eigenen Strukturen und Institutionen ausgeprägt. Andere europäische Länder haben andere Institutionen, andere Traditionen und auch andere Modelle der Steuerung und der Sozialpartnerschaft, die sich ebenfalls über Jahrzehnte entwickelt haben und tief in der Struktur der Gesellschaft verwurzelt sind. Jede Form von Transfer von Systemelementen muss die Bedingtheit institutioneller Rahmenbedingungen berücksichtigen und darf sie keinesfalls absolut setzen. Anders gesagt: Es muss immer darum gehen, in den einzelnen Ländern und Staaten Anknüpfungspunkte zu identifizieren, die die Einführung von Elementen des dualen Systems erleichtern und die mit der Tradition und dem Gesellschaftsmodell dieser Staaten vereinbar sind.

Eine erfolgreiche Umsetzung des dualen Systems in anderen Ländern erfordert Klarheit darüber, worin das Erfolgsrezept des dualen Systems besteht und welche Prinzipien ihm zugrunde liegen. Jedes Land wird seine eigene Ausprägung dualer Ausbildung entwickeln müssen, um diese Prinzipien im Rahmen seiner Strukturen und seiner Tradition umsetzen zu können. Aus meiner Sicht gibt es vier Kernelemente, die unabhängig von dem institutionellen Rahmen Erfolgsgaranten dualer Ausbildung in Deutschland sind und im Zentrum eines Transfers stehen sollten.

### **Vier Kernelemente eines „Transfers“**

#### *1. Lernen im Arbeits- und Geschäftsprozess*

Im Unterschied zu schulisch dominierten Bildungssystemen erfolgt die Ausbildung im dualen System im konkreten Arbeits- und Geschäftsprozess in den Unternehmen. Schulische Ausbildungen sind zu einem hohen Maße auf Simulationen der Arbeitswelt angewiesen. Sie sind behäbig im Hinblick auf Veränderungen der Arbeitswelt, die in der betrieblichen Wirklichkeit unmittelbar in der Ausbildung zum Tragen kommen. Gerade in dynamischen Wirtschaftsräumen ist die duale Ausbildung

flexibler und offener und kann die Impulse einer sich ändernden Arbeitswelt schneller aufnehmen. Hierdurch ist sichergestellt, dass die Ausbildung den aktuellen Bedürfnissen der Unternehmen entspricht.

#### *2. Betriebliche Sozialisation*

Lernen in Arbeits- und Geschäftsprozessen stellt wie oben dargestellt keine Simulation dar, sondern erfolgt in der betrieblichen Wirklichkeit im Ernstfall. Dies bedeutet, dass die Lernenden in die betrieblichen Strukturen und Abläufe integriert sind, der Betrieb für sie verantwortlich ist und umgekehrt ihre Tätigkeit Auswirkungen auf den Betrieb hat. Sie sind Teil der betrieblichen Hierarchie, haben Vorgesetzte und durchlaufen eine betriebliche Sozialisation. Die Integration in betriebliche Abläufe und die Betriebskultur ermöglichen es, dass die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung weitgehend bruchlos vom Betrieb übernommen werden können und es nur eines geringen Einarbeitungsaufwands seitens des Betriebes bedarf. Dieses Verantwortungsgewebe ist ein wesentlicher Faktor für den erfolgreichen Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt.

#### *3. Die Bedeutung der verfassten Wirtschaft*

Lernen in Arbeits- und Geschäftsprozessen kann nur dann erfolgreich sein, wenn es relevant für die unmittelbar beteiligten Betriebe und zugleich für die Gesamtheit der Betriebe einer Branche bzw. eines Wirtschaftszweigs generell ist. Auf einzelbetrieblicher Ebene ist es nicht möglich, solche übergreifenden Merkmale der Ausbildung abschließend zu definieren. An dieser Stelle kommt die verfasste Wirtschaft ins Spiel. Mindeststandards betrieblicher Ausbildung können nur von den relevanten Akteuren definiert werden. Die verfasste Wirtschaft ist dabei von besonderer Bedeutung, weil sie die Vielzahl betrieblicher Einzelinteressen bündelt und übergreifende gesamtgesellschaftlich relevante Standards definiert. Zur verfassten Wirtschaft zählen dabei auch die Gewerkschaften, die die Interessen ihrer Mitglieder an einer möglichst breiten und qualitativ hochwertigen Ausbildung vertreten, damit diese Ausbildung in einer Vielzahl von Betrieben Anwendung finden kann. In diesem Zusammenhang ist nicht die konkrete Form wie sich

Wirtschaft organisiert relevant, sondern die Tatsache, dass sich Wirtschaft organisiert und einen Dialog zwischen der Vielzahl von Betrieben organisiert, um einen übergreifenden Standard für die Ausbildung zu definieren. Dabei ist dieser immer ein Kompromiss zwischen einzelbetrieblichen Besonderheiten und übergreifenden Merkmalen einer Branche bzw. eines Wirtschaftszweigs.

#### 4. Nationale Standards

Ein letztes unverzichtbares Merkmal ist die Ausprägung nationaler Bildungsstandards. Auch wenn die betriebliche Ausbildung Flexibilität in Hinblick auf betriebliche Anforderungen berücksichtigt, so orientiert sie sich gleichzeitig an übergreifenden Standards. Ohne diese Standards gäbe es keinen nationalen Arbeitsmarkt, umgekehrt führt ein nationaler Arbeitsmarkt jedoch auch dazu, dass betriebliche Ausbildungen übergreifende gemeinsame Merkmale haben müssen.

#### **Fazit: Spezifisch deutsche Situation ist kein Maßstab, dient aber der Orientierung an Grundprinzipien**

Die oben genannten vier Kernelemente sind in allen Ländern Europas, in denen duale Ausbildung eine wichtige Rolle spielt, von zentraler Bedeutung. Gerade die Entwicklung von Institutionen und die institutionellen Beziehungen zwischen den Akteuren in der beruflichen Bildung unterliegen sehr stark historischen und kulturellen Besonderheiten der jeweiligen Länder. Es ist daher nicht ratsam, die spezifisch deutsche Situation zum Maßstab für die Fortentwicklung von Berufsbildungssystemen in anderen Ländern zu machen. Ich bin vielmehr davon überzeugt, dass eine Orientierung an den vier Grundprinzipien und der Beibehaltung der vielen nationalen Besonderheiten ein erfolgreiches Leitprinzip für die Implementierung dualer Ausbildung sein sollte.

In Europa gibt es derzeit vielfältige Bemühungen, Lernen am Arbeitsplatz in die Berufsausbildung stärker zu integrieren. Für viele Länder mit bisher ausschließlich schulischen Ausbildungsgängen ist es dabei bereits ein wichtiger Schritt, betriebliche Lernphasen systematisch in die Ausbildung zu integrieren, ohne dass bereits von

dualer Ausbildung gesprochen werden kann. Ein Erfolgsindikator für die Implementierung dualer Ausbildung besteht darin, dass Betriebe sich an der Ausbildung beteiligen, um ihren künftigen Fachkräftenachwuchs zu rekrutieren. Hieraus wird deutlich, dass Betriebe den Wert betrieblicher Ausbildung schätzen, unabhängig von den daraus entstehenden Kosten. Sie nehmen dann innerhalb des Ausbildungssystems eine andere Rolle wahr, als es bisher im eher schulisch geprägten Ausbildungssystem der Fall war – zum Wohle der Wirtschaft und der Jugendlichen, die eine zukunftsfeste Ausbildung erhalten.

## „BERUFLICHE BILDUNG“ – EINE INTERNATIONALE TENDENZ IM TERTIÄREN BILDUNGSBEREICH?

Die Qualifikationssysteme in Europa unterscheiden sich erheblich. So variieren die Steuerungsmodelle für die Berufsbildung auf Systemebene zwischen staatlicher, korporativistischer und marktwirtschaftlicher Ausprägung; die Bildungsprogramme sind betrieblich/schulisch bis vollzeitschulisch ausgestaltet. Diese Unterschiede haben eine Rückwirkung auf die Rolle und Relevanz der Akteure sowohl auf bildungspolitischer Ebene als auch bei der Umsetzung der Bildungsangebote. Sie betreffen in besonderem Maße die Rolle der Wirtschaft und der Betriebe und kristallisieren sich besonders deutlich an den dualen Berufsbildungsmodellen des Sekundarbereichs heraus, und zwar hinsichtlich der Rolle der Betriebe bei Angebot und Durchführung der Ausbildung sowie auch der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften bei der politischen Steuerung der beruflichen Bildung insgesamt.

Im tertiären Bildungsbereich, das ist der Bereich, der auf eine abgeschlossene Sekundarausbildung folgt und darauf aufbaut, existiert ebenfalls eine Vielfalt von Bildungsprogrammen. So umfasst beispielsweise in Deutschland der tertiäre Bildungsbereich die berufliche Fortbildung, die dualen Studiengänge, ob an Berufsakademien (nicht-akademisch) oder Fachhochschulen (akademisch – Der Begriff der „akademischen“ Bildung wird synonym zu „hochschulischer“ Bildung verwendet. Dabei wird auf die Bildungsinstitution abgestellt, an der die Qualifikationen erworben werden. Qualifikationen, die an hochschulischen Bildungsinstitutionen erworben werden, werden als „hochschulisch“ oder „akademisch“ bezeichnet.) sowie die Studiengänge an Universitäten. Ebenso wie im Sekundarbereich sind die Bildungsprogramme des Tertiärbereichs von Land zu Land unterschiedlich, aber gerade hier ist in den vergangenen Jahren international eine besondere Dynamik zu beobachten.

### **Dynamik im tertiären Bildungsbereich: Employability als zentrales Thema**

Es sind im tertiären Bildungsbereich insbesondere solche Bildungsprogramme und Studienformate entstanden bzw. in ihrer Bedeutung gewachsen, die sowohl Elemente beruflicher als auch akademischer Bildung enthalten

oder gezielt für beruflich Erstqualifizierte entwickelt worden sind. Die Gründe hierfür sind entweder die Attraktivität der Berufsbildung zu verbessern oder den Zugang zu universitären Programmen zu öffnen bzw. zu erleichtern. Vor allem in Staaten mit einer hohen Akademikerquote wurden Reformpläne bzw. Reforminitiativen durch einen zunehmend zu beobachtenden Mismatch zwischen den vermittelten Hochschulqualifikationen und den Bedarfen des Arbeitsmarkts wirtschaftspolitisch notwendig. Durch den Auf- und Ausbau von praxis- und berufsorientierten hochschulischen Bildungsgängen wird versucht, den Forderungen nach einer stärkeren Arbeitsmarktorientierung zu entsprechen und für die Absolventinnen und Absolventen den Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Frage nach den gewünschten und notwendigen Lernergebnissen, der „Employability“ der Absolventinnen und Absolventen hochschulischer Bildungsprogramme, sind zu zentralen Themen der Bildungspolitik geworden (Lutz, 2003; Kraus, 2008).

Die Entwicklungen im tertiären Bildungsbereich sind vielfältig und uneinheitlich (OECD, 2008; Cedefop, 2011; OECD, 2012a; OECD, 2012b), wobei sich die Heterogenität sowohl auf die quantitative Entwicklung der Bildungsgänge als auch die von der ISCED-97-Klassifikation erfassten Modelle der Bildungsgänge des Tertiären Bildungsbereichs bezieht.

### **Quantitative Entwicklungen der Abschlüsse: Die Datenlage nach ISCED-97**

Statistisch erfasst und international transparent werden die institutionellen Bildungsprogramme und Bildungswege in der internationalen ISCED-Klassifikation (ISCED: International Standard Classification of Education der UNESCO in der Verwendung der Version von 1997). Gemäß der ISCED-97-Klassifikation beginnt der tertiäre Bildungsbereich mit Niveau 5. ISCED 5B umfasst berufs- bzw. praxisbezogene Studiengänge an Fachschulen, Berufsakademien u.ä. Die Bildungsgänge von ISCED 5B unterscheiden sich von denen des Niveaus ISCED 5A auch durch die kürzere Dauer (mindestens zwei Jahre, in der Regel bis drei Jahre) und sind im Allgemeinen nicht auf den Zugang zu einem weiterführenden univer-

**Tabelle: Vergleich der Erstabschlüsse auf ISCED Niveau 5A und 5B**

(1995 und 2011, in Prozent)

Land (Auswahl)	Tertiär A (Erstabschluss)		Tertiär B (Erstabschluss)	
	1995	2011	1995	2011
<b>Irland</b>	30*	43	15*	22
<b>Spanien</b>	24	32	2	18
<b>Australien</b>	36*	50**	k. A.	17
<b>Schweiz</b>	9	32	13	15
<b>Deutschland</b>	14	31***	13	14***
<b>Vereinigtes Königreich</b>	42*	55	7*	13
<b>Österreich</b>	10	35	k. A.	12
<b>OECD Durchschnitt</b>	20	39	11	11
<b>Dänemark</b>	25	50	8	11
<b>Tschechische Republik</b>	13	41	6	5
<b>Polen</b>	34*	58	k. A.	1
<b>Niederlande</b>	29	42	k. A.	0,5
<b>Finnland</b>	21	47	34	0

\* Erhebungsjahr 2000; \*\* Erhebungsjahr 2010;

\*\*\* Bruch in der statistischen Erhebung zwischen 2008 und 2009 aufgrund einer veränderten Zuordnung zu ISCED 2 und ISCED 5B.

Quelle: OECD, 2013.

sitären Abschluss orientiert, sondern unmittelbar auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt. Meister- und Technikerabschlüsse werden statistisch nur erfasst, wenn sie im Rahmen eines schulischen Bildungsprogramms erworben werden.

Während im Vergleich der Jahre 1995 und 2011 die Anteile der Tertiär A Abschlüsse an allen Erstabschlüssen in den ausgewählten Ländern (vgl. Tabelle) durchweg gestiegen sind – in der Schweiz, Deutschland, Österreich, Tschechien und Finnland konnten sie sich sogar mehr als verdoppeln – der OECD-Durchschnitt stieg um 19 Prozentpunkte – sind die Entwicklungen bei den Tertiär B Abschlüssen verhaltener. Ein deutlicher Anstieg der Erstabschlussquoten ist lediglich in Spanien und Irland (auch Neuseeland und USA; hier nicht dargestellt) zu verzeichnen. Demgegenüber werden in Finnland berufliche Bildungsprogramme seit der Einführung der

Polytechnics (Universities of applied sciences) ausschließlich dem ISCED Niveau 5A zugeordnet. In Deutschland, Dänemark und der Schweiz sind nur moderate Steigerungen festzustellen. Der OECD-Durchschnitt im Bereich Tertiär 5B stagnierte bei ca. 11 Prozent.

Die Zahlen legen somit die Vermutung einer Tendenz zur Akademisierung der Bildungssysteme nahe. Schaut man sich jedoch einige Bildungsprogramme und Übergangsmöglichkeiten aus der beruflichen Sekundarstufe in den akademischen Tertiärbereich (ISCED-97 5A) an, werden dagegen Gründe erkennbar, die eher für eine Tendenz zu praxis- bzw. berufsorientierter Bildung sprechen.

### **Inhaltliche Veränderungen der Bildungsprogramme; neue Studienformate**

In Deutschland gab es im Wintersemester 2012/13 knapp 400 staatliche und staatlich anerkannte Hochschulen, im WS 1995/96 waren es noch 297 Hochschulen. Die Zunahme geht insbesondere auf den Ausbau der privaten Fachhochschulen zurück, deren Zahl in diesem Zeitraum von 20 (WS 1995/96) auf 92 (WS 2012/13) anstieg. Darunter finden sich insbesondere Fernhochschulen sowie Fachhochschulen, die ein spezifisches, auf die Qualifikationsbedarfe der Wirtschaft abgestimmtes Studienangebot haben, das sich schwerpunktmäßig an bereits Erwerbstätige richtet (Bildungsbericht, 2014).

Seit 2012 schreiben sich mehr als 40 Prozent der Studienanfänger/-innen an einer Fachhochschule ein (Bildungsbericht, 2014). Mittlerweile wird fast ein Viertel der Bachelorstudiengänge an Fachhochschulen als duales Studium angeboten, die eine unterschiedlich stark ausgeprägte Verzahnung von Theorie und Praxis aufweisen. Bei den dualen Studiengängen, die von der AusbildungPlus-Datenbank erfasst werden, fallen dabei 50,1 Prozent auf praxisintegrierende und 43,9 Prozent auf ausbildungsintegrierende duale Studiengänge (AusbildungPlus, 2013). Gerade diese Bildungsgänge zeichnen sich durch einen deutlichen Berufs- und Praxisbezug aus, die im ersten Fall durch den Erwerb einer Doppelqualifikation (berufliche Qualifikation und Bachelor-Abschluss) oder umfangreiche Praxisphasen deutlich werden. Die Rolle der externen Partner ist insbesondere bei ausbildungsintegrierten Studiengängen von zentraler Bedeutung. Sie sind als Kooperationspartner von Fachhochschulen bereits sowohl bei der Entwicklung der Bildungsinhalte und Curricula als auch bei der Durchführung der Programme als Lernorte unmittelbar und aktiv beteiligt. Teilweise ist das Engagement der Unternehmenspartner zur Sicherung benötigter hochqualifizierter Mitarbeiter integraler Bestandteil der Personalplanung und Rekrutierungsstrategie.

Diese quantitativen Zuwächse bei den Fachhochschulprogrammen werden im Falle eines Erststudiums in der Statistik bei ISCED-97 5A vermerkt. Die ausgeprägte Berufs- und Praxisorientierung dieser Studiengänge dagegen ist statistisch nicht sichtbar. Ähnliches ist auch in anderen Ländern zu beobachten.

In Finnland entstanden Anfang der 1990er Jahre die „Polytechnics“ (Universities of applied sciences, UAS). Um den gewünschten Bezug der Qualifikationen zum Arbeitsmarkt und den regionalen Bedarf an Fachkräften und Innovation zu sichern, sind Praxisphasen obligatorischer Bestandteil des Studiums. Die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, regionalen Institutionen und Unternehmen ist je nach Autonomie dieser Bündnisse unterschiedlich ausgestaltet und formalisiert; entsprechend vielfältig sind die Praktikumsmodelle. Die Bildungsprogramme der finnischen UAS werden auf ISCED Stufe 5A verortet, obwohl sie ausdrücklich dem Bereich der Berufsbildung zugeordnet sind.

In der Schweiz entstand ab Mitte der 1990er Jahre der Hochschultypus Fachhochschule. Die Fachhochschulreform hatte insbesondere das Ziel, das Schweizer Berufsbildungssystem durch den Anschluss an den tertiären Hochschulbereich aufzuwerten. Direkt zugangsberechtigt sind diejenigen, die eine Berufsmatura erwerben, d. h. sowohl eine Lehrausbildung abschließen als auch eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben. Die Ursprünge der heutigen Fachhochschulen liegen in den ehemaligen Höheren Fachschulen, von denen ein Teil in die neuen Fachhochschulen integriert wurde. Bis dahin kannte das Berufsbildungssystem keinen Hochschulanschluss. Die Fachhochschulen in der Schweiz bieten sowohl Bachelor- als auch Masterstudiengänge an.

Auch in den angelsächsischen Staaten haben sich hochschulische Bildungsprogramme entwickelt, die akademische und berufliche Elemente bzw. theoretisches mit praktischem Lernen verbinden. Gemeinsam ist diesen Staaten eine sehr hohe Graduiertenquote von ISCED-5A-Programmen (2010): Australien 50 Prozent, Vereinigtes Königreich 55 Prozent, Irland 43 Prozent.

In Australien wurden in den vergangenen Jahren die sogenannten Associate Degrees (ISCED 5A) als Qualifikation eingeführt, die sowohl als akademisch als auch beruflich qualifizierend verstanden werden. Seit 2004 sind sie in den Australischen Qualifikationsrahmen integriert. Die Bildungsgänge, die zu einem Associate Degree führen, stehen auch jenen offen, die eine berufliche Qualifikation (Certificates III oder IV) erworben haben. Die Programme dauern zwei Jahre. Im Anschluss ist ein Zugang zum Bachelorstudiengang möglich; über Anrechnungsregelungen kann dieser verkürzt werden. Associate-Degree-Studiengänge werden sowohl von Universitäten als auch von Berufsbildungsinstitutionen wie den TAFE (technical and further education) angeboten. Derzeit findet eine intensive nationale Debatte über den Charakter der Associate Degrees statt, die aufgrund der Verbindung von akademisch/theoretischen mit fachlich/praktischen Inhalten sowie Elementen von „work-based“ learning auch als hybride Qualifikation bezeichnet werden (Smith, 2013). Auch bei den Bildungsinstitutionen ist insbesondere seit den 1990er Jahren eine Entwicklung zu beobachten, deren Ziel es ist, Durchlässigkeit zu fördern und Übergänge zu erleichtern. Hierzu sind sogenannte „Dual sector universities“ neu entstanden, die teilweise aus berufsbildenden Colleges hervorgegangen sind, wie z.B. das Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT), das seit 1992 den Status einer Universität hat. Diese „Dual sector universities“ bieten Bildungsprogramme an, die sowohl zu beruflichen Qualifikationen als auch zu akademischen Abschlüssen führen.

### **Wachsende berufspraktische Ausdifferenzierung tertiärer Bildungsprogramme**

Eine „Akademisierung“ ist derzeit zwar insofern zu beobachten, als im Bereich der ISCED-5A-Programme statistisch ein deutliches Wachstum der Graduiertenzahlen zu verzeichnen ist. Gleichzeitig zeigt ein Blick auf Programmformate und Übergangsoptionen eine ausgeprägte Tendenz hin zu Programmen, die durch den Praxisanteil Merkmale einer beruflichen Ausbildung aufweisen. Daneben werden Programme entwickelt und eingeführt, die eine Berufsausbildung im Sekundarber-

reich attraktiv halten sollen, indem sie den Anschluss oder den Übergang in die Hochschulen ermöglichen. Die Funktion der ersten Gruppe ist eine stärkere Arbeitsmarktorientierung des Hochschulprogramms, um die Qualifikationsbedarfe der Wirtschaft zu decken und den Absolventen den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Bedeutung der zweiten Gruppe liegt insbesondere in ihrer Funktion als akademische „Brücke“ und akademische Höherqualifizierungsoption für beruflich Qualifizierte. Diese Beispiele illustrieren, dass durchaus von einer wachsenden berufspraktischen Orientierung des tertiären Bildungsbereichs gesprochen werden kann, ohne dass dies aus den internationalen OECD-Statistiken ersichtlich wird.

#### *Literatur:*

*AusbildungPlus in Zahlen. Trends und Analysen 2013.* – Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.

*Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen.* – Bielefeld: Bertelsmann, 2014.

*Cedefop: Vocational education and training at higher qualification levels. Research Paper No 15.* – Luxembourg, 2011.

*Kraus, Katrin: Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. WISO-Diskurs.* – Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2008.

*Lutz, Burkart: Employability – Wortblase oder neue Herausforderung für die Berufsbildung? In: Clement, Ute/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Berufsbildung zwischen Struktur und Innovation. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 17.* – Stuttgart: Franz Steiner, 2003. – S. 29–38.

*OECD: Tertiary Education for the Knowledge Society.* – Paris, 2008.

*OECD: Education at a Glance.* – Paris, 2012a.

*OECD: Post-secondary Vocational Education and Training: Pathways and Partnerships. Higher Education in Regional and City Development.* – Paris, 2012b.

*OECD: Education at a Glance.* – Paris, 2013.

*Smith, Helen: Associate degrees in Australia: a work in progress.* – Sydney: RMIT University, 2013.

## AUTORINNEN UND AUTOREN

Erik Albrecht

*Diplom-Journalist, freier Hörfunk-, Print-, TV- und Agenturjournalist*

Prof. Dr. Gerhard Bosch

*Arbeits- und Wirtschaftssoziologie,  
Universität Duisburg-Essen*

Peter Clever

*Mitglied der Hauptgeschäftsführung, Bundesvereinigung  
der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)*

Dr. Achim Dercks

*Stellvertretender Hauptgeschäftsführer, Deutscher  
Industrie- und Handelskammertag (DIHK)*

Prof. Dr. Anne Dreier

*Rektorin, Fachhochschule des Mittelstandes (FHM), Köln*

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

*Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)*

Klaus Fahle

*Leiter der Nationalen Agentur Bildung für Europa,  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*

Regina Flake

*Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)*

Elke Hannack

*Stellvertretende Vorsitzende  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)*

Christine Henry-Huthmacher

*Koordinatorin für Bildungs-, Familien- und Frauenpolitik,  
Hauptabteilung Politik und Beratung,  
Konrad-Adenauer-Stiftung*

Ute Hippach-Schneider

*Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen

*Wirtschafts- und Industriosozologie,  
Technische Universität (TU) Dortmund*

Thomas Hissel

*Abteilungsleiter Wissenschaft und Europa, Stadt Aachen*

Elisabeth Hoffmann

*Koordinatorin für Bildungs-, Familien- und Jugendpolitik,  
Hauptabteilung Politik und Beratung,  
Konrad-Adenauer-Stiftung*

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann

*Gesundheits- und Bildungspolitik,  
Hertie School of Governance, Berlin*

Ralf Nuglisch

*Paritätischer Landesverband Baden-Württemberg,  
Arbeit und Qualifizierung*

Prof. Dr. Axel Plünnecke

*Leiter des Kompetenzfelds Bildung, Zuwanderung und  
Innovation, Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)*

Wilhelm Schröder

*Vorsitzender des Verbandes der Lehrerinnen und Lehrer  
an Berufskollegs in NRW (vlbs)*

Prof. Dr. Stefan Sell

*Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissen-  
schaften, Direktor des Instituts für Bildungs- und  
Sozialpolitik, Fachhochschule Koblenz*

Michael Sommer

*Projektleiter Institut für Demoskopie Allensbach*

Dr. Hans-Jürgen Urban

*Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG-Metall  
(IGM)*

Dirk Werner

*Leiter des Kompetenzfelds Berufliche Qualifizierung  
und Fachkräfte, Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
(IW)*

Hans Peter Wollseifer

*Präsident des Zentralverbandes des Deutschen  
Handwerks (ZDH)*

## IMPRESSUM

### **Herausgeber**

Konrad-Adenauer-Stiftung  
Rathausallee 12  
53757 Sankt Augustin  
Telefon: 0 22 41/2 46-0  
E-Mail: zentrale-bk@kas.de

### **Konzeption**

Christine Henry-Huthmacher  
und Elisabeth Hoffmann

### **Redaktion**

Elisabeth Hoffmann

### **Gestaltung**

SWITSCH KommunikationsDesign, Köln

### **Druck**

Bonifatius Druck, Paderborn

Das Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in und Verarbeitung durch elektronische Systeme.

ISBN: 978-3-95721-124-8

© 2015 Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.



**ClimatePartner**<sup>o</sup>  
**klimateutral**

Druck | ID: 53323-1506-1030

Titelmotiv unter Verwendung von  
KfW-Bildarchiv/Fotoagentur: photothek.net



Konrad  
Adenauer  
Stiftung

[www.kas.de](http://www.kas.de)